New Nouveau
Brunswick

Labour

Travail

Annual Report

Rapport annuel

LEGISLATIVE LIBRARY
BIBLIOTHÈQUE DE L'ASSEMBLÉE
FEB 14 1992
FREDERICTON, N.B.

1990-1991

CNB 91058

Fredericton, NB

The Honourable Gilbert Finn
Lieutenant-Governor of the
Province of New Brunswick

Sir:

I have the honour to submit the Annual Report of the Department of Labour, Province of New Brunswick, for the fiscal year ended March 31, 1991.

I am, Sir,

Yours sincerely,

VAUGHN BLANEY,
MINISTER,
ADVANCED EDUCATION AND LABOUR

Fredericton (N.-B.)

L'honorable Gilbert Finn
Lieutenant-gouverneur de la
province du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel du ministère du Travail du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 1991.

Veuillez agréer, Monsieur le Lieutenant-gouverneur, l'hommage de mon profond respect.

LE MINISTRE DE
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DU TRAVAIL

VAUGHN BLANEY

Fredericton, NB

The Honourable Vaughn Blaney
Minister of Advanced Education and Labour
Province of New Brunswick

Dear Sir:

I take pleasure in submitting the Annual Report of the Department of Labour for the fiscal year ended March 31, 1991.

Yours very truly,

JACK A. SYROID,
DEPUTY MINISTER,
ADVANCED EDUCATION
AND LABOUR

Fredericton (N.-B.)

L'honorable Vaughn Blaney
Ministre de l'Enseignement supérieur
et du Travail
Province du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel du ministère du Travail pour l'année financière terminée le 31 mars 1991.

Votre tout dévoué,

JACK A. SYROID,
SOUS-MINISTRE,
ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DU TRAVAIL

92-02689/

TABLE OF CONTENTS / TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION 1
- Organizational Chart 2
- Departmental Mission 4
- Acts Administered 5
- Summary of Expenditures 6
- Summary of Revenue 8
- Regional Offices 10
- Boards and Commissions 11

EMPLOYMENT DIVISION 13
- Employment Programs 15
- Employment Policy & Services 18
- Employment Policy 18
- Employment Services 20
- Office of the Employers' Advocate 22
- Financial Overview 24

LABOUR DIVISION 25
- Employment Standards 27
- Minimum Wage Board 29
- Industrial Relations 30
- Labour Policy 31
- Pensions 32
- Tables and Figures 34
- Industrial Relations Boards 43
- Fishing Industry Relations Board 45
- Employment Standards Tribunal 45
- Tables 47

DEPARTMENTAL SERVICES 51
- Human Resource Services 53
- Planning and Evaluation 56
- Multiculturalism 57
- Office of the Workers' Advocate 58
- Finance and Accounting 60
- System Services 62
- Mechanical Inspection 64
- Building Inspection 65
- Figures 68

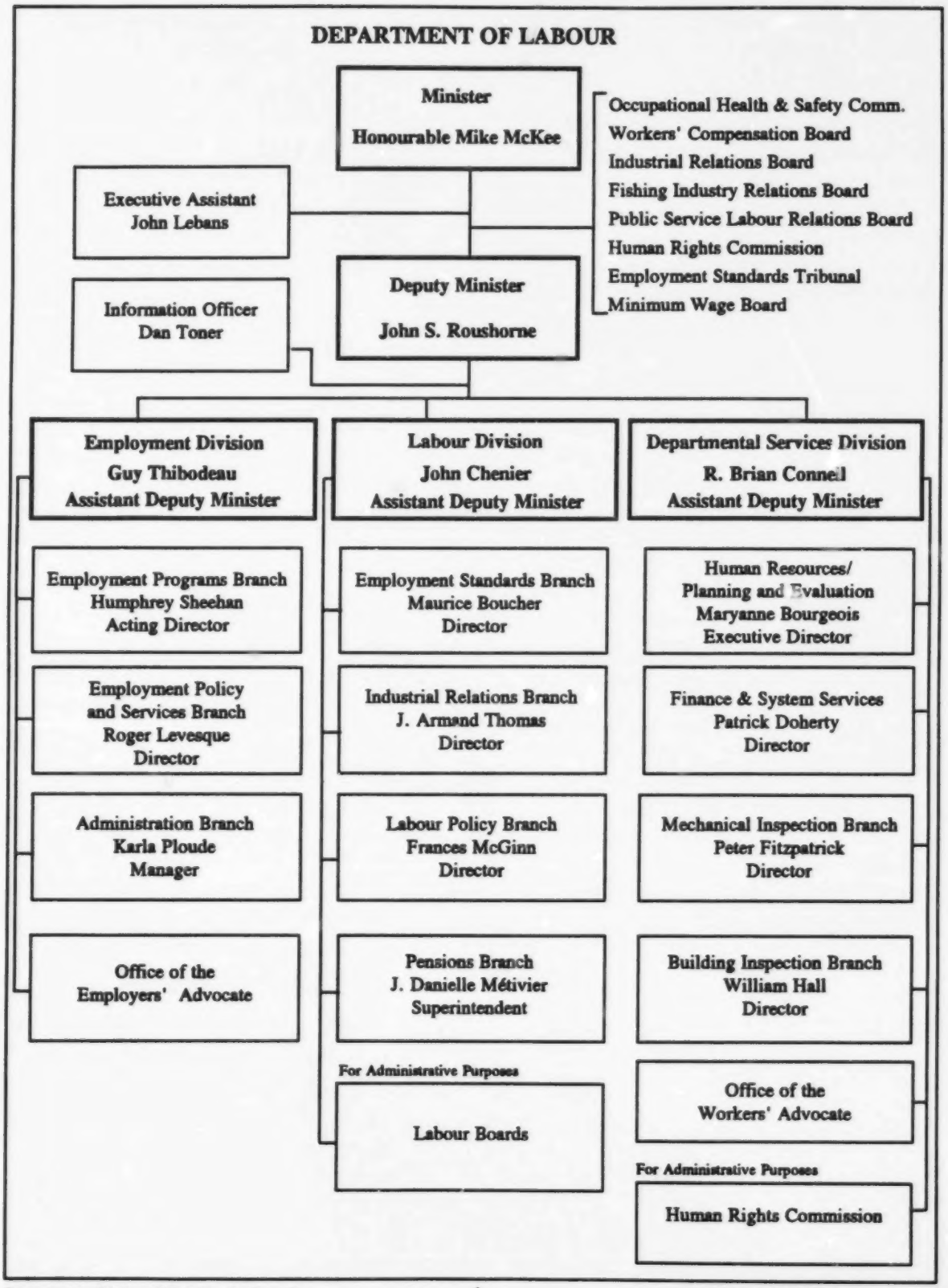
INTRODUCTION 1
- Organigramme 3
- Mandat du ministère 4
- Lois mises en application 5
- Résumé des dépenses 6
- Résumé des recettes 8
- Bureaux régionaux 10
- Offices et Commissions 11

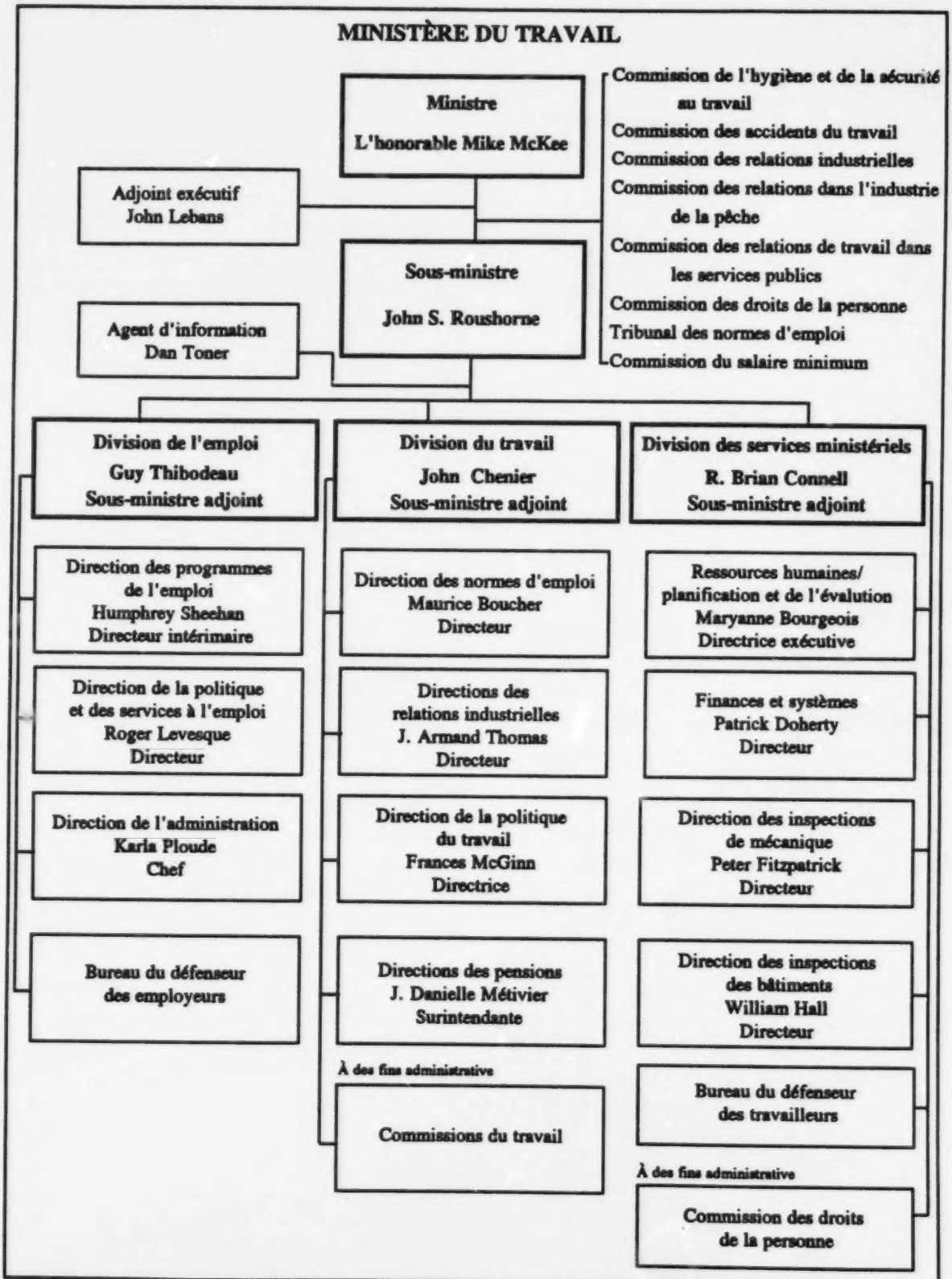
DIVISION DE L'EMPLOI 13
- Programmes d'emploi 15
- Politique de l'emploi et services 18
- Politique de l'emploi 18
- Services de l'emploi 18
- Bureau du Défenseur des Employeurs 22
- Survol financier 24

DIVISION DU TRAVAIL 25
- Normes d'emploi 27
- La Commission du salaire minimum 29
- Relations industrielles 30
- Politique du travail 31
- Pensions 32
- Tableaux et figures 34
- Commission des Relations industrielle 43
- Commission des Relations dans l'industrie de la Pêche 45
- Tribunal des normes d'emploi 45
- Tableaux 47

DIVISION DES SERVICES MINISTÉRIELS 51
- Ressources humaines 53
- Planification et de l'évalution 56
- Multiculturalisme 57
- Bureau du Défenseur des Travailleurs 58
- Finance et de la comptabilité 60
- Systèmes 62
- Inspections de mécanique 64
- Inspections des bâtiments 65
- Figures 68

INTRODUCTION


DEPARTMENT OF LABOUR
Minister
Honourable Mike McKee
Occupational Health & Safety Comm.
Workers' Compensation Board
Industrial Relations Board
Fishing Industry Relations Board
Public Service Labour Relations Board
Human Rights Commission
Employment Standards Tribunal
Minimum Wage Board
Executive Assistant
John Lebans
Information Officer
Dan Toner
Deputy Minister
John S. Roushorne
Employment Division
Guy Thibodeau
Assistant Deputy Minister
Labour Division
John Chenier
Assistant Deputy Minister
Departmental Services Division
R. Brian Connell
Assistant Deputy Minister
Employment Programs Branch
Humphrey Sheehan
Acting Director
Employment Policy
and Services Branch
Roger Levesque
Director
Administration Branch
Karla Ploude
Manager
Office of the
Employers' Advocate
Employment Standards Branch
Maurice Boucher
Director
Industrial Relations Branch
J. Armand Thomas
Director
Labour Policy Branch
Frances McGinn
Director
Pensions Branch
J. Danielle Métivier
Superintendent
For Administrative Purposes
Labour Boards
Human Resources/
Planning and Evaluation
Maryanne Bourgeois
Executive Director
Finance & System Services
Patrick Doherty
Director
Mechanical Inspection Branch
Peter Fitzpatrick
Director
Building Inspection Branch
William Hall
Director
Office of the
Workers' Advocate
For Administrative Purposes
Human Rights Commission


MINISTÈRE DU TRAVAIL
Ministre
L'honorable Mike McKee
Adjoint exécutif
John Lebans
Sous-ministre
John S. Roushorne
Agent d'information
Dan Toner
Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail
Commission des accidents du travail
Commission des relations industrielles
Commission des relations dans l'industrie de la pêche
Commission des relations de travail dans les services publics
Commission des droits de la personne
Tribunal des normes d'emploi
Commission du salaire minimum
Division de l'emploi
Guy Thibodeau
Sous-ministre adjoint
Division du travail
John Chenier
Sous-ministre adjoint
Division des services ministériels
R. Brian Connell
Sous-ministre adjoint
Direction des programmes de l'emploi
Humphrey Sheehan
Directeur intérimaire
Direction de la politique et des services à l'emploi
Roger Levesque
Directeur
Direction de l'administration
Karla Ploude
Chef
Bureau du défenseur des employeurs
Direction des normes d'emploi
Maurice Boucher
Directeur
Directions des relations industrielles
J. Armand Thomas
Directeur
Direction de la politique du travail
Frances McGinn
Directrice
Directions des pensions
J. Danielle Métivier
Surintendante
À des fins administrative
Commissions du travail
Ressources humaines/ planification et de l'évalution
Maryanne Bourgeois
Directrice exécutive
Finances et systèmes
Patrick Doherty
Directeur
Direction des inspections de mécanique
Peter Fitzpatrick
Directeur
Direction des inspections des bâtiments
William Hall
Directeur
Bureau du défenseur des travailleurs
À des fins administrative
Commission des droits de la personne

DEPARTMENTAL MISSION

We promote and regulate employment and provide for the safety of life and property to enhance the socio-economic well being of New Brunswickers.

To fulfill our mission, the Department, through its three Divisions - Employment, Labour and Departmental Services - and in conjunction with the Human Rights Commission, designs, administers and enforces a number of programs and statutes.

Departmental programs in place to enable us to meet our objective include:

- developing employment initiatives for unemployed New Brunswickers,
- promoting a healthy labour relations climate,
- enforcing codes and standards to ensure minimum levels of public safety through technical inspection services,
- protecting and promoting human rights,
- assisting injured workers in the appeal of their workers' compensation claims,
- ensuring minimum standards of employment and remuneration for workers, and
- promoting the attainment of a multiracial and multicultural provincial society.

The delivery of these programs is made possible with a complement of 218 FTE's (full-time equivalents) located in Fredericton and in our eight regional offices.

MANDAT DU MINISTÈRE

Nous assurons la promotion et la réglementation de l'emploi ainsi que la sécurité matérielle et personnelle pour favoriser le bien-être socio-économique des Néo-Brunswickois.

Pour remplir sa mission, le ministère, par l'entremise de ses trois directions - Emploi, Travail et des Services ministériels - et en collaboration avec la Commission des droits de la personne, élabore, administre et applique un certain nombre de programmes et de lois.

Les programmes actuellement en place qui permettent au ministère d'atteindre ses objectifs comprennent entre autres:

- élaboration d'initiatives pour les Néo-Brunswickois sans emploi,
- promotion d'un climat de relations de travail saines,
- application des codes et normes pour assurer un niveau minimum de sécurité publique au moyen des inspections et des services techniques,
- protection et promotion des droits de la personne,
- aide aux accidentés de travail lors des appels relatifs au réclamations d'accidents de travail,
- normes minimales d'emploi et de rémunération pour les travailleurs, et
- promotion de la réalisation d'une société provinciale multiraciale et multiculturelle.

La distribution de ces programmes est assurée par un complément de 218 E.T.P.T. (équivalents du travail à plein temps) situé à Fredericton et dans nos huit bureaux régionaux.

ACTS ADMINISTERED BY THE NEW BRUNSWICK DEPARTMENT OF LABOUR	LOIS MISES EN APPLICATION PAR LE MINISTÈRE DU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK
Boiler and Pressure Vessel Act	Loi sur les chaudières et appareils à pression
Electrical Installation and Inspection Act	Loi sur le montage et l'inspection des installations électriques
Elevators and Lifts Acts	Loi sur les ascenseurs et les monte-charge
Employment Development Act	Loi sur le développement de l'emploi
Employment Standards Act	Loi sur les normes d'emploi
Fisheries Bargaining Act	Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche
Human Rights Act	Loi sur les droits de la personne
Industrial Relations Act	Loi sur les relations industrielles
Labour Market Research Act	Loi sur la recherche portant sur le marché du travail
Mobile Homes Act	Loi sur les maisons mobiles
*Pension Benefits Act	*Loi sur les prestations de pension
Pension Plan Registration Act	Loi sur l'enregistrement des régimes de pension
Plumbing Installation and Inspection Act	Loi sur le montage et l'inspection des installations de plomberie
Silicosis Compensation Act	Loi sur l'indemnisation des travailleurs atteints de la silicose
*unproclaimed as of March 31, 1991	*non proclamée au 31 mars 1991

1990-91 SUMMARY OF EXPENDITURES / RÉSUMÉ DES DÉPENSES 1990-91

PROGRAM / PROGRAMME	MAIN ESTIMATE / BUDGET PRINCIPAL	APPROPRIATION TRANSFERS / TRANFERTS DE CRÉDIT	TOTAL	REVISED ESTIMATE / PRÉVISIONS RÉVISÉES	ACTUAL EXPEND. / DÉPENSES RÉELLES	VARIANCE (OVER OR UNDER) / ÉCART (PLUS OU MOINS)	NOTE
PLANNING AND ADMINISTRATION / PLANIFICATION ET ADMINISTRATION	2,140,100	38,811	2,178,911	2,171,700	2,173,244	(5,667)	1
LABOUR DIVISION / DIV. DU TRAVAIL	1,841,200	36,115	1,877,315	1,889,000	1,877,275	(40)	
TECHNICAL & INSPECTION SERVICES DIV. / DIV. DES INSPECTIONS ET SERVICES TECHNIQUES	3,384,500	80,152	3,464,652	3,390,600	3,442,894	(21,758)	2
NB OCCUPATIONAL HEALTH & SAFETY COM. / COM. DE L'HYGIENE ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL DU NB	1,662,100	21,391	1,683,491	1,686,000	1,657,991	(25,500)	3
LABOUR BOARDS - ADMIN. / ADMIN. DES COMMISSIONS DES RELATIONS DE TRAVAIL	726,100	8,471	734,571	845,900	902,405	167,834	4
HUMAN RIGHTS COMMISSION / COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE	541,300	24,880	566,180	563,000	591,371	25,191	5
WORKERS' COMPENSATION / INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS	244,800	-	244,800	213,500	197,163	(47,637)	6
EMPLOYMENT DIV. / DIV. DE L'EMPLOI	21,991,700	43,598	22,035,298	21,807,600	21,694,928	(340,370)	7
YOUTH STRATEGY - RDC / STRATÉGIE DES JEUNES - SAR	1		1	1	0	(1)	
TOTAL	32,531,801	253,418	32,785,219	32,567,301	32,537,271	(247,948)	

NOTES TO THE SUMMARY OF EXPENDITURES

Note 1	Savings from vacant Accounting Officer position in Finance and Accounting
Note 2	Recovery of $9,072 from Board of Management to cover casual salaries while regular staff were on language training
	Savings from restrained spending of $12,686
Note 3	Savings from restrained spending
Note 4 -	Additional cost of adjudications and conciliations
Note 5	Additional costs of the Attis Board of Inquiry
Note 6	Retroactive credit because pension recipients had died - $14,310
	Reduced expenditures because of fewer recipients than anticipated $33,327
Note 7	Recovery of Expenditures for the Labour Market Survey from the Regional Development Corporation $68,655
	Savings as a result of the late commencement of the Employers' Advocate Program - $118,100
	Savings from vacant positions $16,615
	Savings from restrained spending $137,000

NOTES AU RÉSUMÉ DES DÉPENSES

Note 1 -	Économies réalisées en raison du poste vacant du préposé à la comptabilité, Section des finances et de la comptabilité
Note 2 -	Recouvrement de 9 072 $ du Conseil de gestion pour payer les salaires des employés occasionnels ayant remplacé le personnel permanent en formation linguistique
	Économies de 12 686 $ réalisées en raison des restrictions des dépenses
Note 3 -	Économies réalisées en raison des restrictions des dépenses
Note 4 -	Coût supplémentaire pour l'arbitrage et la conciliation
Note 5 -	Coût supplémentaire de la Commission d'enquête Attis
Note 6 -	Crédit rétroactif en raison du décès des prestataires des régimes de pension 14 310 $
	Dépenses réduites en raison du nombre de prestataires moins élevé que prévu - 33 327 $
Note 7 -	Recouvrement des dépenses de l'étude du marché du travail de la Société d'aménagement régional - 68 655 $
	Économies réalisées en raison de la mise en marche tardive du Programme des défenseurs des employeurs 118 100 $
	Économies réalisées en raison des postes vacants - 16 615 $
	Économies réalisées en raison des restrictions des dépenses - 137 000 $

1990-91 SUMMARY OF REVENUE / RÉSUMÉ DES RECETTES 1990-91

REVENUE CATEGORY/ CATÉGORIE DE RECETTES	MAIN EST./ BUDGET PRINCIPAL	REVISED ESTIMATES/ PRÉVISIONS RÉVISÉS	ACTUAL REVENUE/ RECETTES RÉELLES	VARIANCE (OVER OR UNDER)/ ÉCART (PLUS OU MOINS)	NOTE
OTHER TAXES / AUTRES TAXES	-		20	20	
RETURN ON INVESTMENT/ RENDEMENT DES INVEST.	4,000	7,000	8,523	4,523	1
LICENCE & PERMITS/ LICENCES & PERMIS	1,732,600	1,721,100	1,780,581	47,981	2
SALES OF GOODS AND SERVICES/ VENTE DE MARCHANDISE ET SERVICES	401,600	327,000	301,622	(99,978)	3
MISCELLANEOUS/ DIVERS	900	8,800	28,690	27,790	4
CONDITIONAL GRANTS - CANADA/ SUBVENTIONS COND. CANADA	177,600	274,300	291,077	113,477	5
TOTAL	2,316,700	2,338,200	2,410,513	93,813	

NOTES TO THE SUMMARY OF REVENUE

Note 1 — Increased collection of interest charged on overdue accounts receivable

Note 2 — Reduced activity for inspections and permits in areas of: electrical, plumbing, gas and stationary engineers;

Increased activity in areas of welders and elevators

Note 3 — Reduced revenue recovery from the Workers' Compensation Board for the costs of the Employers' Advocate Program - $116,522

NOTES AU RÉSUMÉ DES RECETTES

Note 1 — Augmentation des intérêts perçus sur les comptes débiteurs en souffrance

Note 2 — Activité réduit en matièred'inspections et de permis dans lesdomaines suivants: électricité plomberie, gaz et mécaniciens demachines fixes

Activité accrue dans les domaines du soudage et des ascenseurs

Note 3 — Recouvrement de montants réduits de la Commission des accidents du travail pour payer les coûts du Programme des défenseurs des employeurs qui a débuté en retard - 116 522 $

	Increased revenue recovery from the Workers' Compensation Board for the costs of the Workers' Advocate Program - $16,300		Recouvrement de montants accrus de la Commission des accidents du travail pour payer les coûts du Programme des défenseurs des travailleurs - 16 300 $
	Revenue collections for data services and standard branch sales - $244		Perception des recettes pour les services de données et les ventes ordinaires - 244 $
Note 4	Recovery of prior year Employment Division Grant overpayments to vendors	Note 4	Recouvrement des paiements de subventions en trop versé aux fournisseurs au cours de l'année précédente par la Division de l'emploi
Note 5	Recovery of $123,145 from the Federal Government for 50% of the costs of summer students hired in the Department of Income Assistance	Note 5	Recouvrement de 123 145 $ du gouvernement fedéral p. 50 pour 100 des coûts rattachés à l'embauche d'étudiants pendant l'été au sein du ministère de l'Aide au revenu
	Recovery of revenue for vocational rehabilitation from the Department of Income Assistance increased by $3,937 due to employment of additional person under the Visible Abilities Program		Recouvrement d'un montant additionnel de 3 937 $ du Programme de réadaptation professionnelle du ministère de l'Aide au revenu en raison de l'embauche d'une personne additionnelle en vertu du programme Habilités visibles.
	Reduced Revenue recovery from Federal boiler and pressure vessel Inspetions, $16,380 due to decreased activity		Recouvrement d'un montant réduit pour les inspections des chaudières et des appareils sous pression du gouvernement fédéral en raison de l'activité diminuée - 16 380 $
	Increased revenue recovery from Federal elevator inspections, $2,775 due to increased activity		Recouvrement d'un montant accru pour les inspections des ascenseurs du gouvernement fédéral en raison de l'activité accrue - 2 775 $

DEPARTMENT OF LABOUR REGIONAL OFFICES
BUREAU RÉGIONAUX DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

Saint John Regional Office Complex
439 Prince Street, West
Fourth Floor
SAINT JOHN, NB
E2M 1R3
(506) 658-2510

552 Mountain Road
P. O. Box 5001
MONCTON, NB
E1C 2N8
(506) 856-2320

360 St. George Street
BATHURST, NB
E2A 1B9
(506) 547-2087

372 Water Street
Suite 204
CHATHAM, NB
E1N 1B2
(506) 773-5866

Bicentennial Place
200 King Street
P. O. Box 5001
WOODSTOCK, NB
EOJ 2BO
(506) 325-4418

Civic Centre
157 Water Street
P. O. Box 5001
CAMPBELLTON, NB
E3N 3L4
(506) 789-2338

Carrefour Assumption Place
121 Church Street
P. O. Box 5001
EDMUNDSTON, NB
E3V 3L3
(506) 735-2080

Chestnut Complex
470 York Street
P. O. Box 6000
FREDERICTON, NB
E3B 5H1
(506) 453-2740

Centre régional de Saint John
439, rue Prince, Ouest
4e étage
SAINT JOHN (N.-B.)
E2M 1R3
(506) 658-2510

552, chemin Mountain
C. P. 5001
MONCTON (N.-B.)
EIC 2N8
(506) 856-2320

360, rue St. George
BATHURST, (N.-B.)
E2A 1B9
(506) 547-2087

372, rue Water
Suite 204
CHATHAM, (N.-B.)
E1N 1B2
(506)773-5866

Place Bicentenaire
200, rue King
P. O. Box 5001
WOODSTOCK, (N.-B.)
EOJ 2BO
(506) 325-4418

Édifice municipale
157, rue Water
C. P. 5001
CAMPBELLTON, (N.-B.)
E3N 3L4
(506) 789-2338

Carrefour Assumption
121, rue Church
C. P. 5001
EDMUNDSTON, (N.-B.)
E3V 3L3
(506) 735-2080

Complexe Chestnut
470, rue York
C. P. 6000
FREDERICTON, (N.-B.)
E3B 5H1
(506) 453-2740

BOARDS AND COMMISSIONS / OFFICES ET COMMISSIONS

Board of Examiners for Compressed Gas	Bureau des examinateurs en matière du gaz
Board of Examiners for Stationary Engineers	Bureau des examinateurs de mécaniciens de machine fixes
Electrical Installation and Inspection Advisory Board	Conseil consultatif pour le montage et l'inspection des installation électriques
Employment Standards Tribunal	Tribunal des normes d'emploi
Fishing Industry Relations Board	Commission des relations dans l'industrie de la pêche
Human Rights Commission	Commission des droits de la personne
Industrial Relations Board	Commission des relations industrielles
Lorneville Area Projects Bargaining Authority	Bureau de négotiation des projects de la région de Lorneville
Major Project Advisory Committee	Comité consultatif ministériel des projets majeurs
Minimum Wage Board	Commission du salaire minimum
Ministerial Advisory Committee on Multiculturalism	Comité consultatif ministériel sur le multiculturalisme
Occupational Health and Safety Commission	Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail
Plumbing Advisory Board	Conseil consultatif de la plomberie
Public Service Labour Relations Board	Commission des relations de travail dans les services publics
Workers' Compensation Board	Commission des accidents du travail

EMPLOYMENT DIVISION
DIVISION DE L'EMPLOI

GUY THIBODEAU
ASSISTANT DEPUTY MINISTER
SOUS-MINISTRE ADJOINT

EMPLOYMENT DIVISION

The Employment Division provides consultation, research and programming to address labour force issues, including labour market imbalances, and policy direction as well as human resource development and advocacy services.

This is achieved through two branches: Employment Programs which essentially administers ongoing programs; and Employment Policy and Services which addresses research and policy with special emphasis on human resource strategy development, responding to labour imbalances and provision of employment services to disabled New Brunswickers.

As more and more emphasis is placed on employment-related issues, the Department of Labour; and more specifically, the Employment Division, must frequently review its mission in order to meet the challenges of the nineties. In that regard, the Division played a determinant role in the management of the Canada/New Brunswick Agreement on Special Response and the Cooperation Agreement on Economic Diversification as well as leading the negotiations for a new Labour Force Development Agreement with the federal government.

DIVISION DE L'EMPLOI

La Division de l'emploi assure des services de consultation, de recherche et de programmation en vue de la résolution des questions qui touchent la main-d'oeuvre, y compris les déséquilibres du marché du travail et l'orientation stratégique ainsi que les services de développement des ressources humaines et de promotion des droits.

Ces services sont assurés par deux directions: la Direction du développement des programmes d'emploi qui gère essentiellement des programmes continus; et la Direction de la politique et des services à l'emploi, qui est axée sur la recherche et la politique et met l'accent sur le développement stratégique des ressources humaines; elle intervient afin de rétablir le déséquilibre du marché du travail, et dispense des services d'emploi aux Néo-Brunswickois handicapés.

Vu l'attention accrue accordée aux questions en matière d'emploi, le ministère du Travail, en particulier la Division de l'emploi, doit souvent examiner son mandat afin d'être en mesure de relever les défis des années 90. À cet égard, la Division a joué un rôle déterminant dans la gestion de l'Entente Canada / Nouveau-Brunswick sur le programme d'intervention spéciale et l'Entente de coopération sur la diversification économique; elle a également dirigé les négociations avec le gouvernement fédéral en vue de la nouvelle Stratégie de mise en valeur de la population active.

EMPLOYMENT PROGRAMS

The Programs Branch provides employment stimulus to public, private and non-profit sectors with the intent of creating employment opportunities and work experience for unemployed New Brunswickers.

With the broad objectives of providing assistance to New Brunswick entrepreneurs for the purpose of job creation, assisting government departments and non-profit organizations to realize projects which are not normally funded, and promoting employment of specific target groups, the Branch administered the following ten programs during 1990-91.

PROGRAMMES D'EMPLOI

La Direction des programmes d'emploi offre des stimulants pour la création de possibilités d'emploi et d'expérience de travail à l'intention des sans-emplois du Nouveau-Brunswick dans les secteurs public, privé et à but non lucratif.

Les objectifs généraux de cette direction sont les suivants: aider les entrepreneurs néo-brunswickois à créer des emplois; permettre aux ministères du gouvernement et aux organismes sans but lucratif de réaliser des projets qui ne sont habituellement pas subventionnés; et promouvoir l'emploi de groupes cibles. La Direction a administré les dix programmes suivants en 1990-1991.

Activities

The **Enterprise Program** offered a partial wage reimbursement to private sector employers for the creation of new, incremental and potentially-permanent jobs. The Program provided a reimbursement of 50 per cent of wages to a maximum of $6.00 per hour for the general unemployed or 75 per cent of wages for hiring disabled persons or Social Assistance Recipients. The subsidy was for a period not exceeding twenty-six weeks. During the 1990-91 fiscal, funding assistance was provided to support establishment of 1,675 jobs.

The **New Brunswick Entrepreneur Program** was designed to assist unemployed New Brunswickers to establish new, small businesses and thus create their own jobs. This initiative provided a provincial guarantee for two years on loans of up to $10,000. The loans were advanced by participating financial institutions, interest-free to the borrower for the first year and optional reduction of principal for that same period. A regular payment schedule is applied at the beginning of the second year. During the 1990-91 fiscal, 126 loans were granted.

The **Voluntary Non-Profit Program** was designed to assist voluntary and non-profit organizations to improve their level of services and to promote projects which would have lasting benefits to the community. The Program provided a wage contribution for a maximum of 20 weeks. During the 1990-91 fiscal, funding assistance was provided to support the hiring of 782 individuals.

Two Programs provided summer employment opportunities for students giving valuable work experience while providing financial assistance to students to continue their education. The **J.E.T. Stream Program** provided students with short-term employment opportunities in provincial government departments. During the 1990-91 fiscal, funding assistance was provided to support the hiring of 1,678 students.

Activités

Le **programme Emploi dans l'entreprise** prévoyait le remboursement d'une partie du salaire versé par les employeurs du secteur privé pour créer des emplois susceptibles de devenir permanents. Le remboursement s'élevait à 50 p. 100 des salaires jusqu'à concurrence de 6 $ l'heure pour les sans-emplois en général, ou à 75 p. 100 des salaires pour l'embauche de personnes handicapées ou d'assistés sociaux, et ce, pour une période maximale de 26 semaines. Pendant l'année financière 1990-1991, une aide financière a été accordée pour la création de 1 675 emplois.

Le **programme Entrepreneur Nouveau-Brunswick** visait à permettre aux Néo-Brunswickois sans emploi de lancer une petite entreprise et de créer ainsi leurs propres emplois. Grâce à cette initiative, de nouvelles entreprises ont pu obtenir du gouvernement provincial une garantie de prêt jusqu'à concurrence de 10 000 $ pour une période de deux ans. Les prêts ont été consentis sans intérêt par les établissements financiers participants pour la première année; ils étaient aussi assortis d'une option de réduction du capital pour cette même période. Un calendrier de remboursement régulier est établi au début de la deuxième année. Au cours de l'année financière 1990-1991, 126 prêts ont été consentis.

Le **programme Contribution aux organismes bénévoles et sans but lucratif** vise à permettre aux organismes bénévoles et sans but lucratif d'améliorer leurs services et de promouvoir des projets qui auraient des effets positifs à long terme sur la collectivité. Cette composante du programme prévoyait une subvention salariale pour une période maximale de 20 semaines. Au cours de l'année financière 1990-1991, l'aide financière consentie a permis d'embaucher 782 personnes.

Deux programmes ont offert aux étudiants des occasions d'emploi d'été qui leur ont assuré une expérience de travail valable tout en les aidant à poursuivre leurs études. Le **programme JET Stream** visait à offrir aux étudiants des emplois à court terme au sein des ministères et organismes gouvernementaux. Au cours de l'année financière 1990-1991, 1 678 étudiants ont obtenu un emploi grâce à ce programme.

The **Student Venture Capital Program** provided interest-free loans of up to $3,000 for start-up capital for student summer businesses. Through this Program, students were permitted to plan and operate their own summer businesses, thus creating valuable experience for themselves and employment opportunities for other students. During the 1990-91 fiscal, 91 loans were granted.

The **Employment Access Program** provided productive and rewarding work experience for the Province's unemployed to develop marketable skills which improved their future employment prospects. The Program also allowed government departments and agencies to undertake projects which otherwise would not have been realized. During the 1990-91 fiscal, funding assistance was provided to support the establishment of 2,331 jobs.

The **Opportunity Corps Program** and the **Conservation Corps Program** were designed to provide productive and rewarding work experience for the province's Social Assistance Recipients and to develop marketable skills which will improve their future employment prospects. Eligible employers included government departments, special care homes and non-profit organizations. During the 1990-91 fiscal, funding assistance was provided to support the hiring of 1,372 Social Assistance Recipients.

The **Youth Strategy** is a joint federal-provincial initiative designed to enhance opportunities for young New Brunswickers through the provision of services and support to facilitate their introduction into the workplace. The role and responsibility of the Department of Labour in the Youth Strategy is to pursue and facilitate labour market activity for youth who have completed the necessary education, counselling and training. The following programs were administered in close cooperation with the Youth Access Centres. The **Youth-in-Business Program** stimulated the establishment of new and potentially-permanent employment opportunities in the private sector. The **Part-time Work/Study Program** allowed school drop-outs to obtain their high school diploma while working part-time. The **Youth Access Program** used the same general criteria as Employment Access. During the 1990-91 fiscal, funding assistance was provided to support the establishment of 554 jobs for Youth.

Le **programme Capital d'entreprise pour étudiants** a permis aux étudiants d'obtenir des prêts sans intérêt jusqu'à concurrence de 3 000 $ à titre de capital de démarrage pour la mise sur pied d'entreprises d'été. Grâce à ce programme, les étudiants ont pu établir et exploiter leurs propres entreprises d'été et acquérir ainsi une expérience de travail valable et créer des emplois pour d'autres étudiants. Au cours de l'année financière 1990-1991, 91 prêts ont été consentis.

Le **programme Accès à l'emploi** a offert à des sans-emplois de la province une expérience de travail productive et enrichissante qui leur a permis de développer des compétences monnayables susceptibles d'accroître leurs perspectives d'emploi. Ce programme a permis également aux ministères et organismes gouvernementaux d'entreprendre des projets qui n'auraient pas été possibles autrement. Au cours de l'année financière 1990-1991, ce programme a permis de créer 2 331 emplois.

Les **programmes Équipe perspective et Équipe conservation** visaient à offrir une expérience de travail productive et enrichissante aux assistés sociaux pour leur permettre de développer des compétences monnayables susceptibles d'accroître leurs perspectives d'emploi. Les employeurs admissibles comprenaient les ministères du gouvernement, les foyers de soins spéciaux et les organismes à but lucratif. Grâce à ce programme, 1 372 assistés sociaux ont pu être embauchés au cours de l'année financière 1990-1991.

Le programme **Stratégie Jeunesse** est un projet fédéral-provincial qui vise à accroître les perspectives des jeunes Néo-Brunswickois en leur offrant des services et un soutien facilitant leur intégration au marché du travail. Le rôle et la responsabilité du ministère du Travail, relativement à cette stratégie, est d'aider les jeunes à se trouver un emploi et à poursuivre leurs efforts dans ce secteur, après avoir terminé leurs études et suivi l'orientation et la formation requises. Les programmes suivants sont gérés en étroite collaboration avec les centres Accès. Le **Programme Jeunes en affaires** vise à favoriser la création d'emplois susceptibles de devenir permanents dans le secteur privé. Le **Programme d'alternance travail-études** a permis aux décrocheurs scolaires d'obtenir leur diplôme d'études secondaires tout en travaillant à temps partiel. **Accès à la jeunesse** utilise les mêmes critères qu'Accès à l'emploi. Au cours de l'année financière 1990-1991, des fonds ont été fournis pour la création de 554 emplois à l'intention des jeunes.

The development of employment opportunities is a vital component of investment in our people. During the 1990-91 fiscal, we undertook a review of our present programming with a view to introducing a new Employment Development Strategy for the early nineties.

The plan for 1991-92 and beyond is designed to create more meaningful, long-term jobs but it will also respond to the need for short-term job opportunities to assist people through recessionary periods. The current array of employment programs were consolidated into four programs and directed primarily to identified target groups; namely, social assistance recipients, those who have exhausted their unemployment insurance benefits, disabled workers, youth and students.

EMPLOYMENT POLICY AND SERVICES

The Employment Policy and Services Branch was, during 1990-91, amalgamated within the same directorship to emphasize the important relationship that exists between each area and to put in perspective the expanded mandate of the Department in human resource planning.

Private sector consultation and inter-relationship through formal and informal mechanisms has become an increasingly important element within the overall responsibility of that Branch. Both management and labour are responding very positively to the challenge presented. Also, as the need for primary research data has been identified, major activities have been undertaken to satisfy these requirements.

EMPLOYMENT POLICY

The mandate of the Employment Policy Branch is to provide research, analysis, policy and program recommendations on employment and labour market issues. The major responsibility is the development of a Human Resource Strategy for New Brunswick.

L'accroissement des perspectives d'emploi est un aspect important de l'investissement dans nos ressources humaines. Au cours de l'année financière 1990-91, nous avons entrepris l'étude de nos programmes actuels afin de présenter une nouvelle stratégie de développement de l'emploi pour le début des années 90.

En 1991-92 et après, nous voulons créer plus d'emplois valables à long terme; la direction veut aussi répondre aux besoins de perspectives d'emploi à court terme pour aider les gens en période de récession. Les programmes d'emploi ont été regroupés en quatre programmes qui visent d'abord à identifier les groupes cibles; notamment les assistés sociaux, ceux qui ont épuisé leurs prestations d'assurance-chômage, les travailleurs handicapés, les jeunes et les étudiants.

POLITIQUES DE L'EMPLOI ET SERVICES

La Direction des politiques de l'emploi et celle des services ont été fusionnées en 1990-91 en une seule direction afin de mettre l'accent sur la relation importante entre chaque secteur et de tenir compte du mandat élargi du ministère en matière de planification des ressources humaines.

La consultation et les relations auprès du secteur privé par des mécanismes officiels et officieux sont devenus un élément de plus en plus important du mandat général de cette direction. L'employeur et l'employé relèvent les défis de façon très positive. De plus, à mesure que les principaux besoins de données de recherche ont été définis, d'importantes activités ont été entreprises pour répondre à ces exigences.

POLITIQUE DE L'EMPLOI

La Direction de la politique de l'emploi a le mandat de fournir des services de recherche et d'analyse et de formuler des recommandations sur les programmes et les politiques en matière d'emploi et relativement au marché du travail. Sa principale fonction est d'élaborer une stratégie des ressources humaines pour le Nouveau-Brunswick.

The development of the Strategy involves the collection and dissemination of labour market information, carrying out research on labour market matters, policy formulation, program development and effective consultation and liaison with the private sector. To that effect, the following activities were carried out during 1990-91.

Activities

In an effort to consult with and develop a closer relationship with the private sector, a Human Resource Council comprised of representatives from labour, business and the educational community was formed. The Council addressed issues such as training, skills and education. Also, subsequent to the formation of the Council, a Forestry Sub-Committee was established. It was given the mandate to prepare an industry profile that should ultimately give a more accurate picture of the existing work force and help in the identification of future training needs within the industry.

The Employment Policy Branch also investigated various econometric models, one of which will be a component in the development of an occupational forecasting system. The Branch worked on the development of a labour market information system which will eventually identify, collect, maintain and analyze labour market information. This data, which is constantly changing, will be used in making projections of labour market surpluses and shortages.

An inter-departmental contact group was formed this year. It brings together representatives from line departments to advise the Department of Labour of any major projects which may have significant human resource implications.

The first of a series of labour market studies was completed this year. This study provides an updated picture of the labour market and demographics of the Acadian Peninsula.

The Branch actively participated in the negotiations leading to a joint agreement with Employment and Immigration Canada under the Labour Force Development Strategy. This agreement relates to employment and training programs.

L'élaboration de la stratégie comprend la collecte et la diffusion de l'information sur le marché du travail, la recherche sur les questions relatives au marché du travail, la formulation de politiques, l'élaboration de programmes et la consultation et la liaison efficaces avec le secteur privé. À cette fin, les activités suivantes ont été entreprises en 1990-91.

Activités

Afin d'appuyer nos efforts constants pour consulter le secteur privé et entretenir des liens plus étroits avec lui, un Conseil des ressources humaines regroupant des représentants des employés, des entreprises et du secteur de la formation a été mis sur pied. Le Conseil a abordé des préoccupations communes comme la formation, la disponibilité d'une main-d'oeuvre qualifiée et l'éducation. Après la mise sur pied de ce conseil, un sous-comité sur la foresterie a aussi été créé et chargé de dresser un profil de l'industrie qui ultimement pourrait projeter une image plus fidèle des liens de la main-d'oeuvre actuelle et identifier les futurs besoins en matière de formation au sein de l'industrie.

La Direction de la politique de l'emploi a aussi examiné les modèles économétriques dont un sera l'élément dans le développement d'un système de prévisions par profession. La Direction a également travaillé à l'élaboration d'un système d'information sur le marché du travail qui nous permettra éventuellement d'identifier, de recueillir, de mettre à jour et d'analyser les données sur le marché du travail. Ces données, qui changent constamment serviront à établir des prévisions relatives aux pénuries et aux surplus de main-d'oeuvre.

Cette année un groupe interministériel a été crée. Il regroup des représentants des ministères responsables afin de conseiller le ministère du Travail sur tous les principaux projets qui pourraient avoir des implications significatifs.

La première d'une série d'études sur le marché du travail a été terminée cette année. Cette analyse présente un profil à jour du marché du travail et du secteur démographique de la Péninsule acadienne.

La Direction a participé activement aux négociations qui ont abouti à une entente avec Emploi et Immigration Canada en vertu de la stratégie de mise en valeur de la population active. Cette activité conjointe vise les programmes de formation et d'emploi.

The Branch was also involved in research and recommendations in the revamping of the Employment Development Programs.

The *Labour Market Research Act* was assented to in November of 1990. This Act ensures the confidentiality of information provided by the private sector to the Branch in relation to human resource planning.

EMPLOYMENT SERVICES

The Employment Services Branch is responsible for identifying, providing solutions to, and averting labour market imbalances. Services are provided on a sectoral basis to companies and industries experiencing labour market problems. It is through this Branch that developmental and adjustment initiatives are addresed. There are also measures to ensure entry to the labour market of special needs clientele.

Activities

The Branch continued to work with the private sector in the promotion of socio-economic development and providing solutions to labour market imbalances. As part of this pro-active approach, the following are examples of activities which were undertaken to address labour market needs within the province:

- Establishment of a committee to look at potential problems that will be brought about due to the Grand Falls School Districts 32 and 50 deciding to cancel the school break for the potato harvest after 1991.

- Over 600 students usually participate in the break and the Committee will be charged with trying to find alternate ways and means to fill this very short two-to-three week human resource problem.

- Numerous Industrial Adjustment Committees were established by the Branch and CEIC to assist laid-off workers. Some of the larger lay-offs were: Simon's Foods, Northern Telecom, Salaison Gauvin, Star Kist, Burchills and Enterprise Foundry.

La Direction est aussi responsable de la recherche et des recommandations pour la restructuration des programmes de développement de l'emploi.

La *Loi sur la recherche portant sur le marché du travail* a été sanctionnée en novembre 1990. Cette loi assure la non-divulgation des renseignements fournis à la Direction par le secteur privé pour la planification des ressources humaines.

SERVICES DE L'EMPLOI

La Direction des services de l'emploi est chargée d'identifier, de régler et de prévenir les déséquilibres du marché du travail. Elle fournit des services sectoriels aux entreprises et aux industries qui connaissent des problèmes de main-d'oeuvre. Elle est chargée de coordonner les initiatives d'adaptation à l'emploi et de développement de l'emploi ainsi que les mesures visant à assurer l'intégration au marché du travail de la clientèle ayant des besoins spéciaux.

Activités

La Direction a continué de travailler en collaboration avec le secteur privé pour promouvoir le développement socio-économique et trouver des solutions aux déséquilibres du marché du travail. Dans le cadre de cette approche proactive, elle a entrepris les activités suivantes afin de répondre aux besoins du marché du travail dans la province:

- Mise sur pied d'un comité chargé d'étudier les problèmes éventuels créés par la décision des districts scolaires 32 et 50 de Grand-Sault d'annuler les congés de récolte des pommes de terre après 1991.

- Plus de 600 élèves profitent habituellement de ces congés et le comité sera chargé de trouver des moyens pour compenser cette pénurie de ressources humaines temporaires pendant deux à trois semaines.

- Création de nombreux comités sur l'adaptation industrielle par la Direction et la CEIC afin d'aider les travailleurs mis à pied. Mises à pied d'envergur: Simon's Foods,Northern Telecom, Salaison Gauvin, Star Kist, Burchills et Entreprise Foundry.

- The Branch cost-shared part of a major training initiative being undertaken by the Maritime Employers Association (MEA). By upgrading the skills of the labour force, MEA hopes to help the Port of Saint John remain competitive.

- The Branch is responsible for implementation of the Federal/Provincial Program for Older Worker Adjustment (P.O.W.A.) signed in January 1989. This program provides income support for older workers unemployed as a result of a large scale lay-off. The annuities contract has been awarded to a life insurance company which will be responsible for delivering all benefits to the older workers involved.

- Four lay-offs were designated under P.O.W.A. in 1990-1991: Dominion Employers (Lake George), Simon's Foods (Fredericton), L.E. Shaw (Chipman), and Square D (Edmundston).

VISIBLE ABILITIES

The "Visible Abilities" employment initiative is a viable mechanism to enhance the participation of the disabled in New Brunswick's labour force. It was first introduced in 1988.

Upon establishment of a central registration process as well as the development of a marketing strategy for private sector employers, considerable growth in the participation of the disabled in the labour force has been recognized.

During the period of 1989-90, statistics indicate that 157 registrants of the initiative entered the labour market and that an additional 200 disabled persons became employed as a result of the Department of Labour's employment development programs.

Statistics from 1990-91 show that we have basically maintained the same level of success as the previous fiscal year. Of the "Visible Abilities" registrants, 162 are now employed; and an additional 198 disabled persons have entered employment via employment development programs.

- La Direction a payé une partie des frais des principaux projets de formation entrepris par l'Association des employeurs maritimes. Par l'accroissement des compétences de la main-d'oeuvre, l'AEM espère aider le port de Saint-Jean à demeurer concurrentiel.

- La Direction est chargée de la mise en oeuvre du nouveau programme fédéral-provincial d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) dont l'entente a été signée en janvier 1989. Ce programme assure un soutien du revenu aux travailleurs âgés qui se retrouvent sans emploi à la suite d'une mise à pied d'envergure. Le contrat de rentes a été confié à une compagnie d'assurance-vie qui sera chargée de verser toutes les prestations aux travailleurs agés touchés.

- Quatre mises à pied ont été désignées sous la programme de PATA en 1990-91: Dominion Employers (Lake George); Simon's Foods (Fredericton), L.E. Shaw (Chipman) et Square D (Edmundston).

HABILETÉS VISIBLES

Le projet d'emploi "Habiletés visibles" est un mécanisme viable qui a pour but d'accroître la participation des personnes handicapées au sein de la population active du Nouveau-Brunswick. Il a été mis sur pied en 1988.

Grâce à l'établissement d'un répertoire central ainsi qu'à l'élaboration d'une stratégie de marketing pour les employeurs du secteur privé, la participation des personnes handicapées au sein de la population active a augmenté considérablement.

Les statistiques pour 1989-90 révèlent que 157 personnes dont le nom figure dans le répertoire sont entrées sur le marché du travail tandis que 200 autres personnes handicapées ont trouvé un emploi dans le cadre des programmes de développement de l'emploi du ministère du Travail.

Les statistiques pour 1990-91 démontrent que nous avons principalement connu le même taux de succès que pendant l'année financière précédente. Des personnes inscrites à "Habiletés visibles", 162 ont maintenant un emploi et 198 autres personnes handicapées sont entrées sur le marché du travail grâce aux programmes de développement de l'emploi.

The strength of this initiative depends on the marketing process with private sector employers as well as the coordination of an established intergovernmental department working group and effective linkages with employment programs delivery.

OFFICE OF EMPLOYERS' ADVOCATE

The mission of the Employers' Advocates is to serve the employers of the Province of New Brunswick by providing assistance in matters concerning workers' compensation through offering a service which focuses on communicating and consulting with employers, as well as educating and representing them on issues which pertain to workers' compensation.

Activities

The Office of the Employers' Advocate was established under the authority of recent changes to the *Workers' Compensation Act.* Similar to the service provided by Workers' Advocates, Employers' Advocates now provide assistance to employers on matters which pertain to the *Workers' Compensation Act,* policy provided by the Workers' Compensation Board and, in particular, the appeals process.

This new service to employers is provided from two locations, Fredericton and Edmundston. The Fredericton office provides service to the southern region of the province while the Edmundston office has responsibility for the north and francophone employers located throughout the Province.

Two Employers' Advocates have been recruited to provide this new service. Although this initiative is still in the implementation stages, Employers' Advocates are actively working with employers on a number of cases. One of the major first year objectives of this office is to promote employer awareness of the new service through publishing a brochure, providing introductory mail-outs and scheduling information sessions with employers.

La force de ce projet réside sur la méthode de marketing utilisée auprès des employeurs du secteur privé ainsi que sur la coordination d'un groupe de travail interministériel établi et sur ses liens avec la prestation du programme d'emploi.

BUREAU DU DÉFENSEUR DES EMPLOYEURS

Le mandat des défenseurs des employeurs est d'aider les employeurs de la province du Nouveau-Brunswick en matière d'indemnisation des travailleurs par la communication, la consultation et la sensibilisation. Ils représentent aussi les employeurs relativement aux dossiers devant la Commission des accidents du travail.

Activités

Le Bureau du défenseur des employeurs a été établi en vertu des récentes modifications apportées à la *Loi sur les accidents du travail.* Établi selon le principe du Bureau du défenseur des travailleurs, il aide maintenant les employeurs relativement aux dossiers relevant de la *Loi sur les accidents du travail,* des directives fournies par la Commission des accidents du travail, en particulier la procédure d'appel.

Ce nouveau service est offert à partir de Fredericton et d'Edmundston. Le bureau de Fredericton dessert la région du sud de la province tandis que celui d'Edmundston dessert le nord et les employeurs francophones de toute la province.

Deux défenseurs des employeurs ont été embauchés pour offrir ce nouveau service. Bien que cette initiative soit encore à l'étape de la mise en oeuvre, les défenseurs des employeurs travaillent activement auprès des employeurs à un certain nombre de dossiers. L'un des principaux objectifs pour la première année de fonctionnement de ce bureau est de sensibiliser davantage les employeurs au nouveau service en publiant une brochure, en envoyant de la documentation de base et en planifiant des séances d'information avec les employeurs.

Highlights

- Rationalization and consolidation of Employment Development Programs for 1991-92 implementation;
- Proclamation of the *Labour Market Research Act* for the purpose of human resource planning and protection of information collected;
- Establishment of the "Human Resource Council", an important private sector consultation mechanism for the purpose of human resource planning;
- The process to put in place proper mechanisms for human resource strategy planning for the Province of New Brunswick has begun;
- The establishment of the Office of the Employers' Advocate to represent employers on issues relating to workers' compensation; and
- The negotiation process leading to a new Labour Force Development Agreement with the federal government was initiated during 1990-91.

Faits saillants

- Rationalisation et regroupement des programmes de développement de l'emploi pour leur mise en oeuvre en 1991-92;
- Adoption de la *Loi sur la recherche portant sur le marché du travail* pour la planification des ressources humaines et la protection des renseignements recueillis;
- Établissement d'un "Conseil des ressources humaines", soit un important mécanisme de consultation du secteur privé en vue de la planification des ressources humaines;
- Démarches entreprises afin de mettre en place des mécanismes adéquats pour la planification stratégique en matière de ressources humaines dans la province du Nouveau-Brunswick;
- Établissement du Bureau du défenseur des employeurs qui représente les employeurs relativement aux dossiers de l'indemnisation des travailleurs; et
- Négociations avec le gouvernement fédéral en vue d'une nouvelle entente sur la stratégie de mise en valeur de la population active en 1990-91.

FINANCIAL OVERVIEW - EMPLOYMENT DIVISION/ SURVOL FINANCIER - DIVISION DE L'EMPLOI

	BUDGET/ BUDGET	BUDGET TRANSFERS/ VIREMENTS BUDGÉTAIRE	REVISED BUDGET/ BUDGET REVISÉ	EXPENDITURE/ DÉPENSES	VARIANCE/ VARIABLES
Administration/ Administration	2,203,700	418,898[1]	2,622,598	2,094,971	(527,627)[2]
Programs/ Programmes	19,288,000	(375,300)	18,912,700	19,112,619	199,919[3]
Provision for Loss/ Provision pour pertes	500,000	---	500,000	510,000	10,000
Totals/ Totaux	**21,991,700**	**43,598**	**22,035,298**	**21,694,928**	**(340,370)**

1 Transfers of $150,000 and $225,300 for administration costs associated with Northeast Initiatives and Student Employment Office as well as $43,598 central salary draw.

Virements de 150 000 $ et de 225 300 $ pour les frais d'administration reliés aux initiatives du Nord-Est et au bureau d'emploi pour étudiants ainsi qu'un prélèvement de salaire de 43 598 $.

2 Under-expenditures related to vacancies, cost restraint measures, and major research projects being funded by the Canada/New Brunswick Cooperation Agreement on Economic Diversification.

Sous-utilisation reliée aux postes vacants, mesures de restriction des coûts et importants projets de recherche subventionnés par l'Entente Canada/ Nouveau-Brunswick de coopération sur la diversification économique.

3 Received approval to overspend on employment program initiatives; namely, "Employment Access" and "Voluntary Non-Profit".

Autorisation de dépenser une somme supplémentaire aux montants approuvés pour les projets d'emploi, notamment "Accès à l'emploi" et "Organismes bénévoles et sans but lucratifs".

Note:

Financial overview was prepared on the basis of the best available information at the time of publication.

Le survol financier est fondé sur les données les plus fiables qui étaient disponibles au moment de la publication.

LABOUR DIVISION
DIVISION DU TRAVAIL

JOHN P. CHENIER
ASSISTANT DEPUTY MINISTER
SOUS-MINISTRE ADJOINT

LABOUR DIVISION

Mandate

To develop, implement and assess labour policy within the context of provincial policies and objectives, to provide and maintain a collective bargaining framework for labour and management that fosters a healthy labour-relations climate and to develop and enforce minimum standards of employment and pension plans.

This mandate is exercised through the office of the Assistant Deputy Minister of the Labour Division and four branches, namely, the Employment Standards Branch, the Industrial Relations Branch, the Labour Policy Branch and the Pensions Branch. For administrative purposes, the labour relations and employment boards and tribunals also come within the Labour Division.

EMPLOYMENT STANDARDS BRANCH

Mandate

To administer the *Employment Standards Act* and promote equitable standards of employment.

To effect this mandate, the Employment Standards Branch delivers three identifiable services, all of which interrelate with one another. These services are:

Investigative and Audit
Enforcement
Public Awareness/Information

Employment Standards Officers are located in four (4) Regional Offices throughout the province, in addition to Fredericton. These officers respond to public inquiries regarding standards of employment, investigate complaints respecting alleged violations of the *Employment Standards Act*, audit employer payroll records, and generally promote awareness and understanding of the minimum standards of employment amongst the employer and employee communities.

DIVISION DU TRAVAIL

Mandat

La division a le mandat d'élaborer, de mettre en oeuvre et d'évaluer les politiques de l'emploi en fonction des directives et des objectifs provinciaux, et d'assurer un cadre de négociations collectives qui favorise de bonnes relations de travail entre les employeurs et les employés. Elle est aussi chargée d'élaborer et d'appliquer des normes minimales relatives à l'emploi et aux régimes de pensions.

Ce mandat est réalisé par l'entremise du bureau du sous-ministre adjoint de la Division du travail et de ses quatre directions, notamment la Direction des normes d'emploi, la Direction des relations industrielles, la Direction de la politique du travail et la Direction des pensions. Les commissions de relations du travail et de l'emploi ne sont comprises dans la Division du travail que pour les raisons administratives.

DIRECTION DES NORMES D'EMPLOI

Mandat

Faire appliquer la *Loi sur les normes d'emploi* et promouvoir des normes d'emploi équitables.

Pour remplir son mandat, la Direction des normes d'emploi offre trois services distincts mais apparentés:

Enquête et vérification
Application des normes
Information et sensibilisation du public

Des agents des normes d'emploi sont en poste dans quatre (4) bureaux régionaux ainsi qu'au bureau de Fredericton. Ces agents répondent aux demandes de renseignements, enquêtent sur les plaintes relatives aux allégations d'infraction à la *Loi sur les normes d'emploi*, vérifient les dossiers des feuilles de paie des employeurs, et sensibilisent davantage les employeurs et les employés aux normes minimales d'emploi.

Bilingual officers provide information and serve as the point of complaint intake through the use of the toll free lines during normal office hours. Complaint and inquiry information is entered directly into a specifically designed automated program through on-line terminals by the officer taking the call. Once or twice daily all complaints received are assigned to specific officers and forwarded by electronic mail, fax or courier service to their respective regional offices which, following receipt, proceed with appropriate investigation. In addition to being of greater service to the public, this approach allows for the collection of data which is a useful program management information and monitoring system.

The Employment Standards Branch also provides administrative support to the Minimum Wage Board which renders advice to the Lieutenant-Governor in Council on matters concerning minimum wage.

Activities

During the period under review, the Employment Standards Branch:

- responded to 36,266 inquiries and conducted 1,122 investigations and 64 routine audits;
- recovered $474,649 for the benefit of employees. Of those matters dealt with by the program, an amount of $172,367 affecting 141 employees has been identified as unrecoverable due to businesses becoming insolvent, bankrupt or being placed in receivership; and
- reviewed in detail the provision of maternity and parenthood leaves under the *Employment Standards Act* following amendments to the *Unemployment Insurance Act* which provide for benefit entitlement for child care and maternity leaves.

Des agents bilingues fournissent des renseignements et reçoivent les plaintes à l'aide d'une ligne téléphonique sans frais pendant les heures de bureau. L'agent d'information qui reçoit l'appel inscrit les données sur les plaintes et les demandes de renseignements directement dans un système informatisé spécial en utilisant un terminal en ligne. Une ou deux fois par jour, toutes les plaintes reçues sont soumises à des agents particuliers et acheminées par courrier électronique, télécopieur ou service de messageries aux bureaux régionaux respectifs où les agents entament les procédures d'enquête, dès que la plainte est reçue. Non seulement cette méthode assure-t-elle un meilleur service au public, mais elle permet la collecte de données en vue d'un système de surveillance et d'information de gestion.

La Direction des normes d'emploi assure également un soutien administratif à la Commission du salaire minimum qui donne des avis au lieutenant-gouverneur en conseil sur les sujets relatifs au salaire minimum.

Activités

Pendant la période visée par le présent rapport, la Direction des normes d'emploi:

- a répondu à 36,266 demandes de renseignements, a effectué 1 122 enquêtes et 64 vérifications de routine;
- a recueilli 474 649 $ pour les employés. Pour les dossiers dont la Direction s'est occupée, la somme de 172 367 $ touchant 141 employés a été jugée irrécouvrable parce que l'entreprise est devenue insolvable, a déclaré faillite, ou a été mise sous séquestre; et
- les modifications à la *Loi sur l'assurance-chômage* relatives aux congés de soins parentaux et aux congés de maternité ont nécessité une révision détaillée des dispositions sur les congés de maternité de soins parentaux de la *Loi sur les normes d'emploi.*

Minimum Wage Board

The Minimum Wage Board met on three occasions during the period under review. It examined and made recommendations to the Minister of Labour respecting: an increase in the minimum wage generally; an increase in the minimum wage for categories of employees in Crown construction; an increase in the minimum wage for counsellor and program staff at residential summer camps; a minimum call-in pay; and, a special minimum wage for persons with disabilities participating in supported training and employment programs.

The Minimum Wage Board consists of three employer representatives, three employee representatives and a chairman. During this fiscal year, Mr. Grant Brenan was appointed an employer representative to replace Mr. Phil MacGillivray who retired. The Board's membership consists of the following:

Chairman	- R. P. Campbell
Employer Representatives	- Maurice Daigle Anne Creamer Grant Brenan
Employee Representatives	- Kathryn-Ann Leger Yvon Godin Ray Desveaux

The statistical tabulations found in Tables 1 and 2 serve to further reflect the Branch's activities during the fiscal year 1990-1991.

La Commission du salaire minimum

La Commission du salaire minimum s'est réunie trois fois. Elle a examiné et formulé des recommandations qu'elle a présentées au ministre du Travail dans les domaines suivants : augmentation du salaire minimum global; augmentation du salaire minimum pour les catégories d'employés de la construction de la Couronne; augmentation du salaire minimum pour les conseillers et les agents de programmes dans les camps d'été résidentiels; un salaire de rappel minimum; et un salaire minimum spécial pour les personnes handicapées participant à des programmes de formation et d'emploi protégés.

La Commission du salaire minimum se compose de trois représentants de l'employeur, de trois représentants des employés et d'un président. Au cours de l'année financière visée par ce rapport, M. Grant Brenan a été nommé représentant des employeurs pour remplacer M. Phil MacGillivray, qui a pris sa retraite. Les membres de la Commission sont :

Président	- R. P. Campbell
Représentants des employeurs	- Maurice Daigle Anne Creamer Grant Brenan
Représentants des employés	- Kathryn-Ann Leger Yvon Godin Ray Desveaux

Les statistiques aux tableaux 1 et 2 décrivent davantage les activités de la Direction pendant l'année financière 1990-1991.

INDUSTRIAL RELATIONS BRANCH

Mandate

To facilitate harmonious relations between labour and management in the private and quasi-public sectors by providing neutral third party assistance and preventive mediation services.

Third party assistance through the appointment of a conciliation officer, mediation officer, conciliation board, arbitration board, or a combination thereof is provided to the parties to help them overcome impasses during negotiations.

Preventive mediation services are designed to promote healthy labour relations between the parties while a collective agreement is in force. Such services include: assisting in the establishment of labour-management committees, conducting relationship improvement programs, implementing joint labour-management training sessions, providing voluntary grievance mediation services, and coordinating other consultative mechanisms.

Activities

During the period under review, the Industrial Relations Branch:

- intervened in 79 labour disputes arising during negotiations through the appointment of 88 conciliation officers, 22 mediators, four special mediators and one arbitrator;
- assisted in mediating 42 grievances arising under collective agreements, 37 of which were settled with seven pending at year's end;
- assisted in the establishment of four labour-management committees and the implementation of one joint training session; and
- appointed three one-man arbitrators as rights arbitration boards while two appointments of the chairman of such boards were made.

DIRECTION DES RELATIONS INDUSTRIELLES

Mandat

Favoriser les bonnes relations entre les employés et les employeurs dans les secteurs privé et quasi-public en offrant des services d'intervention d'un tiers et de médiation préventive.

Les services d'intervention d'un tiers par la nomination d'un conciliateur, d'un médiateur, d'un comité de conciliation, d'un conseil d'arbitrage ou d'une combinaison de ces intervenants sont fournis afin d'aider les parties à surmonter les impasses durant les négociations.

Les services de médiation préventive visent à promouvoir de bonnes relations de travail entre les parties pendant la durée d'une convention collective. Ces services comprennent : établissement de comités patronaux-syndicaux; organisation d'ateliers pour améliorer les relations; mise en oeuvre de séances de formation pour les employeurs et les syndicats; services de médiation volontaire des griefs et coordination d'autres mécanismes de consultation.

Activités

Pendant la période visée par le présent rapport, la Direction des relations industrielles:

- est intervenue dans 79 conflits syndicaux survenus lors de négociations en nommant 88 conciliateurs, 22 médiateurs, quatre médiateurs spéciaux et un arbitre;
- a collaboré à la médiation de 42 griefs découlant des conventions collectives - 37 de ces griefs ayant été réglés; sept autres étaient encore en suspens à la fin de l'année;
- a participé à la mise sur pied de quatre comités patronaux-syndicaux et à l'organisation d'une séance de formation conjointe; et
- a nommé deux présidents et trois arbitres aux conseils d'arbitrage sur les droits.

LABOUR POLICY BRANCH

Mandate

To develop recommendations pertaining to policy and programming within the Labour Division and to distribute information on labour-related matters.

This mandate is generally effected by: researching, monitoring and assessing developments in the labour and employment spheres; consulting with labour and management in the private and public sectors; assisting in the legislative drafting process; participating in committees at the provincial and federal levels; providing technical and research assistance to the operational units of the Labour Division; coordinating on behalf of the Labour Division certain activities carried out at the branch level; and disseminating information on labour-related matters to the general public through various publications.

Activities

During the period April 1, 1990 to March 31, 1991, the Labour Policy Branch:

- developed and assisted in drafting amendments to the *Employment Standards Act* and the *Public Service Labour Relations Act*;
- rendered research, administrative support and policy advice to other branches within the Labour Division; the labour boards; the internal review of the Workers' Compensation Board and the Occupational Health and Safety Commission; the Construction Division of the Decision Makers Committee; the Lorneville Area Projects Bargaining Authority; and the Minimum Wage Board;
- developed and distributed consultation documents respecting: the new child care leave; a minimum wage for disabled persons participating in sheltered training and employment programs; and amendments to the *Public Service Labour Relations Act*;

DIRECTION DE LA POLITIQUE DU TRAVAIL

Mandat

Formuler des recommandations relatives à la politique et à la programmation dans les secteurs touchés par la Division du travail et diffuser de l'information dans le domaine du travail.

La Direction remplit habituellement ce mandat comme suit : recherches sur les réalisations dans les domaines du travail et de l'emploi et surveillance et évaluation des progrès, consultation auprès des employés et des employeurs des secteurs privé et public, collaboration à la rédaction des lois; participation aux comités aux niveaux provincial et fédéral; soutien technique et aide à la recherche offerts aux unités opérationnelles de la Division du travail; coordination, pour la Division du travail, de certaines activités entreprises au niveau de la Direction; et diffusion d'information au public sur des questions liées au travail, en général par l'entremise de diverses publications.

Activités

Pendant la période 1 avril 1990 a 31 mars 1991, la Direction de la politique du travail:

- a élaboré les modifications à la *Loi sur les normes d'emploi* et à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. Elle a aussi participé à la rédaction de ces modifications;
- a assuré des services de recherche, de soutien administratif et de consultation stratégique aux autres directions de la Division du travail, aux commissions des relations de travail, à l'étude interne de la Commission des accidents du travail et à la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail, à la Division de la construction du Comité des preneurs de décision, au Bureau de négociation des projets de la région de Lorneville, et 'a la Commission du salaire minimum;
- a élaboré et distribué des documents deconsultation relativement au nouveau congé de soins parentaux, au salaire minimum des personnes handicapées participant à des programmes de formation et d'emploi et aux modifications à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics;*

- upgraded its library of collective agreements and rights arbitration awards filed with the Minister of Labour;
- published: an annual directory of labour organizations in New Brunswick; an annual calendar of collective agreements expiring within the year; quarterly reports on negotiated settlements; and quarterly reports on rights arbitration awards;
- developed an electronic data base of wage rates for unionized occupations; and
- responded to numerous public inquiries pertaining to labour and employment matters.

- a amélioré sa documentation sur les conventions collectives et sur les entences arbitrales concernant les droits déposées auprès du ministre du Travail;
- a publié les ouvrages suivants: un répertoire annuel d'organismes de travail au Nouveau-Brunswick, un calendrier annuel des conventions collectives qui expirent pendant l'année, des rapports trimestriels sur les ententes négociées, et des rapports trimestriels sur les sentences arbitrales sur les droits;
- a mis au point une base de données électronique des barèmes de traitement pour les postes syndiqués; et
- a répondu à de nombreuses demandes derenseignements du public dans les domaines du travail et de l'emploi.

PENSIONS BRANCH

Mandate

To administer the *Pension Plan Registration Act* and pursue the development of pension benefits legislation.

Activities

Respecting the *Pension Plan Registration Act*, the Branch:

- registered 34 new pension plans
- wound-up 33 pension plans
- closed 115 files because the plans ceased to have New Brunswick workers as members
- registered a total of 1011 plans at end of the fiscal year; a decrease of 10% over the previous fiscal year
- 562 annual information returns; and
- processed 429 amendments to plans.

DIRECTION DES PENSIONS

Mandat

Appliquer la *Loi sur l'enregistrement des régimes de pension* et collaborer à la formulation de la législation sur les prestations de pension.

Activités

Relativement à la *Loi sur l'enregistrement des régimes de pension*, la Direction a:

- enregistré 34 nouveaux régimes de pension
- liquidé 33 régimes
- fermé 115 dossiers parce que les régimes n'avaient plus de membres travailleurs du Nouveau-Brunswick
- enregistré un total de 1 011 régimes à la fin de l'année financière, soit une diminution de 10 pour 100 sur l'année financière précédente
- déposé 562 rapports annuels d'information; et
- traité 429 modifications aux régimes.

- Individual analysis of provisions of new plans and plan amendments was performed and submitted by the Branch to Statistics Canada for integration at the national level;

- Drafting of regulations under the *Pension Benefits Act* continued;

- Preparation and co-ordination by the Branch of the provincial response respecting International Labour Organization (ILO) matters for inclusion in the Canadian replies;

- Work on a departmental Strategic Information Plan was carried out by the Branch during the fiscal year, resulting in three ofthe five phases of the project being completed; activities continue respecting the last two phases;

- Respecting the major construction project legislation (*Industrial Relations Act)*

  - the Major Project Advisory Committee (10 members plus the chairperson) met on three occasions and considered one request for a construction project, the Millbank and Ste-Rose Generating Station, to be designated as a major project; and

  - two regulations designating construction projects as major projects were made, increasing the total number of such designations to three.

- La Direction a analysé les nouvelles dispositions et modifications de régimes et a soumis les données à cet effet à Statistique Canada pour qu'elle les intègre aux statistiques nationales;

- La rédaction des règlements en vertu de la *Loi sur les prestations de pension* s'est poursuivie;

- La Direction a préparé la description de la position de la province face aux dossiers de l'Organisation internationale du travail (OIT) pour l'inclure dans description de la position du Canada;

- La Direction a travaillé sur un plan stratégique en matière d'information pour le ministère pendant l'année financière; trois des cinq phases du projet sont terminées. Les deux dernières phases se poursuivent;

- Relativement à la législation sur les principaux projets de construction (*Loi sur les relations industrielles)*

  - le Comité consultatif des principaux projets (10 membres plus le président) s'est réuni trois fois et a étudié une demande de désignation d'un projet de construction, soit les centrales de Millbank et de Sainte-Rose comme projet principal; et

  - deux règlements désignant les projets de construction à des chantiers principaux ont été adoptés, ce qui augmente le nombre total de ces désignations à trois.

TABLE 1 / TABLEAU 1

EMPLOYMENT STANDARDS STATISTICS/ STATISTIQUES SUR LES NORMES D'EMPLOI

1990 - 1991

Total contacts (including complainant's contacts)/**Nombre total de contacts** (y compris les contacts établis par les plaignants)		26,257
Total Inquiries/Nombre total de demandes de renseignement		36,266
Contacts Pertaining to Employment Standards Legislation (including complainant's contacts)/Contacts concernant la législation sur les normes d'emploi (y compris les contacts établis par les plaignants)		21,888
Inquiries Pertaining to Employment Standards Legislation/ Demandes de renseignement visant la législation sur les normes d'emploi		30,371
Total Number of Complainants/Nombre total de plaignants		1,907
Total Number of Complaints Recorded/Total des plaintes enregistrées		2,780
Completed Case Investigation (including Routine Audits)/ Dossiers d'enquête complets (y compris les vérifications courantes)		1,186
Routine Audits/Vérifications courantes		
- Violations/Violations	6	
- No Violations/Non-violations	58	
TOTAL	64	
Approvals for Authorization to Employ a Child/ Autorisations d'embaucher un enfant		922
Number of Violations/Nombre de violations		2,215
Number of Employees Affected/Nombre d'employés touchés		1,733
Money Recovered/Somme des recouvrements		$474,649.45
Money Not Recovered/ Somme des recouvrements en souffrance		$172,367.36

NOTE: A person making a contact may inquire about more than one subject matter, each of which is recorded as an inquiry. The same applies for a complainant who can make more than one complaint.

NOTA: Une personne établissant un contact peut poser des questions sur différents sujets et chacune est inscrite comme une demande de renseignement. Il en va de même pour le plaignant qui dépose plus qu'une plainte.

TABLE 2 / TABLEAU 2

EMPLOYMENT STANDARDS PROCEEDINGS / PROCÉDURES SUR LES NORMES D'EMPLOI
DIRECTOR'S ORDERS / ORDONNANCES DU DIRECTEUR
APRIL 1990 - MARCH 31, 1991 / AVRIL 1990 - 31 MARS 1991

PENDING FROM PREVIOUS FISCAL/	
EN INSTANCE À LA FIN DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE	
At Director's level/Au niveau du directeur	
- Director's order/ordonnance du directeur	42
- Certificates issued/certificat délivré	15
SUB-TOTAL/Total partiel	57
Referred to Tribunal/Renvois au Tribunal	
- Director's order/ordonnance du directeur	28
- Certificates issued/certificat délivré	8
SUB-TOTAL/Total partiel	36
ORDERS ISSUED DURING FISCAL YEAR/	
ORDONNANCES SIGNIFIÉES PENDANT L'ANNÉE FINANCIÈRE	286
TOTAL	379
CASES CLOSED DURING FISCAL YEAR/	
AFFAIRES RÉGLÉES PENDANT L'ANNÉE FINANCIÈRE	
At Director's level/Au niveau du directeur	
- Director's order/ordonnance du directeur	64
- Certificates issued/certificat délivré	33
- Withdrawn/affaires retirées	0
SUB-TOTAL/Total partiel	97
Referred to Tribunal/Renvois au Tribunal	
- Director's order/ordonnance du directeur	26
- Certificate issued/certificat délivré	17
- Withdrawn/affaires retirées	1
SUB-TOTAL/Total partiel	44
TOTAL	141
PENDING AT THE END OF FISCAL YEAR/	
EN INSTANCE À LA FIN DE L'ANNÉE FINANCIÈRE	
At Director's level/Au niveau du directeur	
- Director's order/ordonnance du directeur	170
- Certificates issued/certificat délivré	24
SUB-TOTAL/Total Partiel	194
Referred to Tribunal/Renvois au Tribunal	
- Director's order/ordonnnance du directeur	31
- Certificates issued/certificat délivré	13
SUB-TOTAL/Total Partiel	44
TOTAL	238

TABLE 2A / TABLEAU 2A

EMPLOYMENT STANDARDS PROCEEDINGS / PROCÉDURES SUR LES NORMES D'EMPLOI
DIRECTOR'S NOTICE / AVIS DU DIRECTEUR
APRIL 1990 - MARCH 31, 1991 / AVRIL 1990 - 31 MARS 1991

PENDING FROM PREVIOUS PERIOD/	
EN INSTANCE À LA FIN DE LA PÉRIODE PRÉCÉDENTE	
At director's level/Au niveau du directeur	
- Director's notice/avis du directeur	2
- Certificate issued/certificat délivré	0
SUB-TOTAL/Total partiel	2
Referred to Tribunal/Renvois au Tribunal	
- Director's notice/avis du directeur	10
- Certificate issued/certificat délivré	0
SUB-TOTAL/Total partiel	10
NOTICES ISSUED DURING FISCAL YEAR/	
AVIS DÉLIVRÉS PENDANT L'ANNÉE FINANCIÈRE	12
TOTAL	24
CASES CLOSED DURING PERIOD/	
AFFAIRES RÉGLÉES PENDANT LA PÉRIODE	
At Director's level/au niveau du directeur	
- Director's notice/avis du directeur	4
- Certificate issued/certificat délivré	0
- Withdrawn/affaires retirées	0
SUB-TOTAL/Total partiel	4
Referred to Tribunal/Renvoisau tribunal	
- Director's notice/avis du directeur	14
- Certificate issued/certificat délivré	0
- Withdrawn/affaires retirées	0
SUB-TOTAL/Total Partiel	14
TOTAL	18
PENDING AT THE END OF PERIOD/	
EN INSTANCE À LA FIN DE LA PÉRIODE PRÉCÉDENTE	
At Director's level/Au niveau du directeur	
- Director's notice/avis de directeur	1
- Certificate issued/certificat délivré	0
SUB-TOTAL/Total Partiel	1
Referred to Tribunal/Renvois au Tribunal	
- Director's notice/avis du directeur	5
- Certificate issued/certificat délivré	0
Sub-Total/Total partiel	6
Total	6

TABLE 2B / TABLEAU 2B

ATTACHING ORDERS / ORDONNANCES DE SAISIE-ARRÊT

ISSUED BY DIRECTOR DURING FISCAL YEAR/ SIGNIFIÉES PAR LE DIRECTEUR AU COURS DE L'ANNÉE FINANCIÈRE	63

MEDIATION APPOINTMENTS / NOMINATIONS DE MÉDIATEURS

PENDING FROM PREVIOUS FISCAL YEAR/ EN INSTANCE À LA FIN DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE	0
APPOINTMENTS DURING FISCAL YEAR/ AFFAIRES SOUMISES À LA MÉDIATION PENDANT L'ANNÉE FINANCIÈRE	4
CASES CLOSED DURING FISCAL YEAR/ AFFAIRES RÉGLÉES PENDANT L'ANNÉE FINANCIÈRE	
- Successful/Avec succès	2
- Unsuccessful/Sans succès	1
- Withdrawn/Retirées	0
TOTAL	3
PENDING AT THE END OF FISCAL YEAR/ EN INSTANCE À LA FIN DE L'ANNÉE FINANCIÈRE	1

REQUEST FOR EXEMPTION UNDER SECTION 8/
DEMANDE D'EXEMPTION EN VERTU DE L'ARTICLE 8

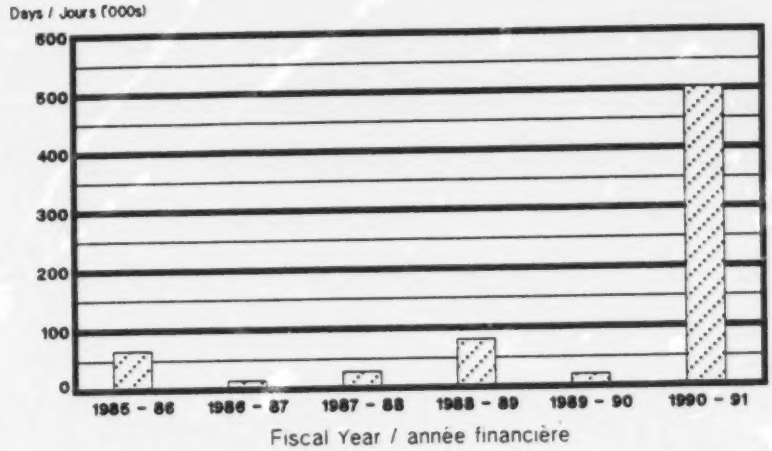
PENDING FROM PREVIOUS FISCAL YEAR/ EN INSTANCE À LA FIN DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE	0
REQUESTS DURING FISCAL YEAR/ DEMANDES PRÉSENTÉES PENDANT L'ANNÉE FINANCIÈRE	5
TOTAL	5
CASES CLOSED DURING FISCAL YEAR/ AFFAIRES RÉGLÉES PENDANT L'ANNÉE FINANCIÈRE	
- Denied/Rejetées	0
- Granted/Acceptées	3
- Withdrawn/Retirées	1
TOTAL	4

LIENS / PRIVILÈGES

ISSUED BY DIRECTOR DURING FISCAL YEAR/ DÉLIVRÉS PAR LE DIRECTEUR PENDANT L'ANNÉE FINANCIÈRE	49

FIGURE 1

Working Days Lost by Fiscal Year Due to Work Stoppages by Provincial Unionized Employees in the Private and Municipal Sectors /
Jours ouvrables perdus par année financière dus aux arrêts de travail par les employés syndiqués provinciaux dans les secteurs privé et municipal



Working Days Lost by Fiscal Year Due to Work Stoppages by Provincial and Federal Unionized Employees in the Private, Municipal and Public Sectors /
Jours ouvrables perdus par année financière dus aux arrêts de travail par les employés provinciaux et fédéraux syndiqués dans les secteurs privé, municipal et public

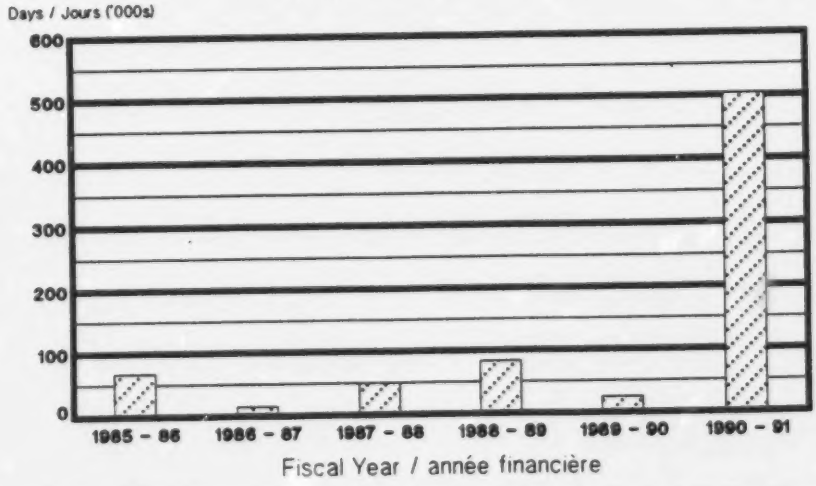
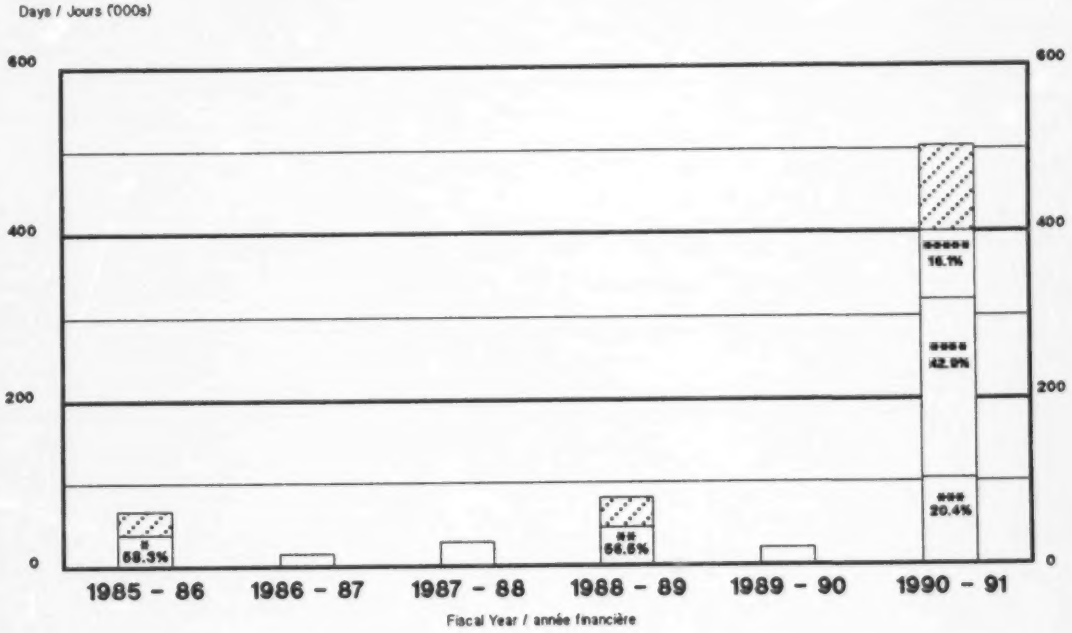


FIGURE 2

Percentage Breakdown by Major Work Stoppages of Working Days Lost by Fiscal Year by Provincial Unionized Employees in the Private and Municipal Sectors / Répartition en pourcentage par arrêts de travail majeurs des jours ouvrables perdus par année financière par les employés syndiqués provinciaux dans les secteurs privé et municipal



Other / Autre

* Consolidated Bathurst Inc

** This lost time is divided between workstoppages occurring with Fraser Inc., and the Paperworkers,Local 283 (Edmundston), Paperworkers Local 160 (Atholville) and the Paperworkers Local 113 in Kedgwick./ Le temps perdu est réparti entre les arrêts de travail à la Fraser Inc. et les Travailleurs du papier, section locale 283 (Edmundston), travailleurs du papier, section locale 160 (Atholville) et Travailleurs du papier, section locale 113 à Kedgwick.

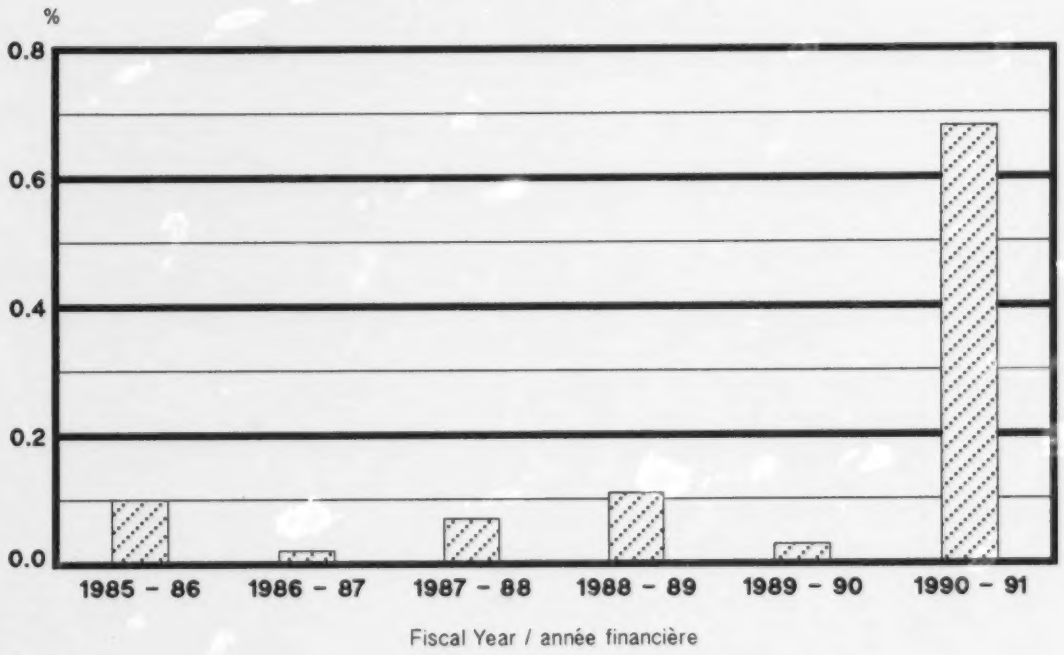
*** Rothesay Pulp and Paper Limited

**** Brunswick Mining and Smelting Corporation Limited (Mining Division)

***** Brunswick Mining and Smelting Corporation Limited (Smelting Division)

FIGURE 3

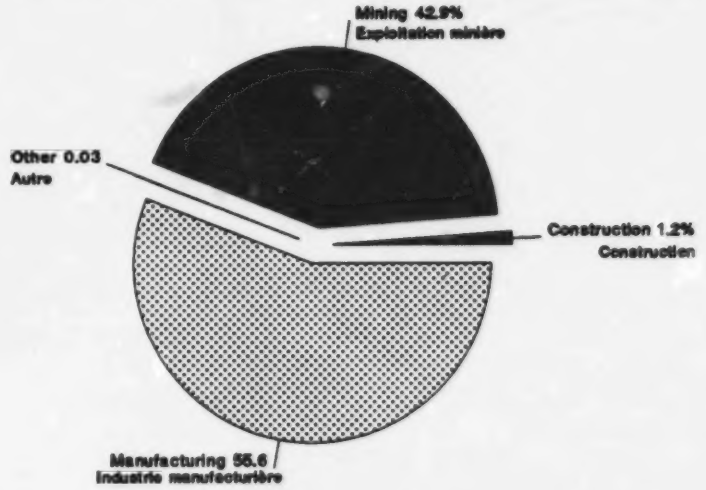
Percentage of Estimated Total Working Days per Fiscal Year Lost Due to Workstoppages by Provincial and Federal Unionized Employees in the Private, Municipal and Public Sectors /
Pourcentage du nombre approximatif total de jours de travail par année financière perdus à cause d'arrêts de travail par les employés syndiqués provinciaux et fédéraux dans les secteurs privé, municipal et public



NOTE: Estimated total working days per fiscal year is the average non-agricultural employment per day multiplied by the total number of working days within the year. / Le nombre approximatif total de jours de travail par année financière est le nombre moyen de jours d'emploi en dehors de l'agriculture multiplié par le nombre total de jours ouvrables au cours de l'année.

FIGURE 4

Distribution of Working Days Lost by Industry by Provincial Unionized Employees in the Private and Municipal Sectors for the Fiscal Year 1990 - 91 / Jours ouvrables perdus par industrie par les employés syndiqués provinciaux dans les secteurs privé et municipal pour l'année financière 1990 - 91



Reasons for Workstoppages by Provincial Unionized Employees in the Private and Municipal Sectors for the Fiscal Year 1990 - 91
Motifs des arrêts de travail par les employés syndiqués provinciaux dans les secteurs privé et municipal pour l'année financière 1990 - 91

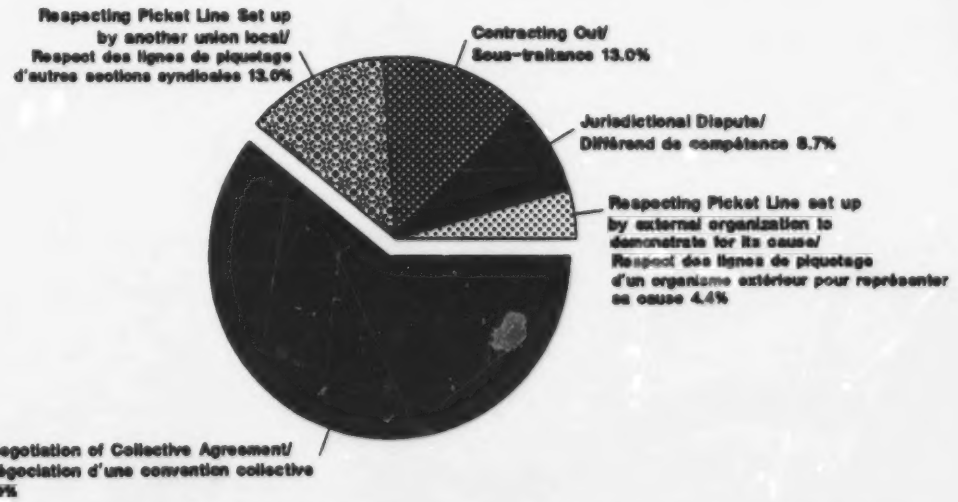
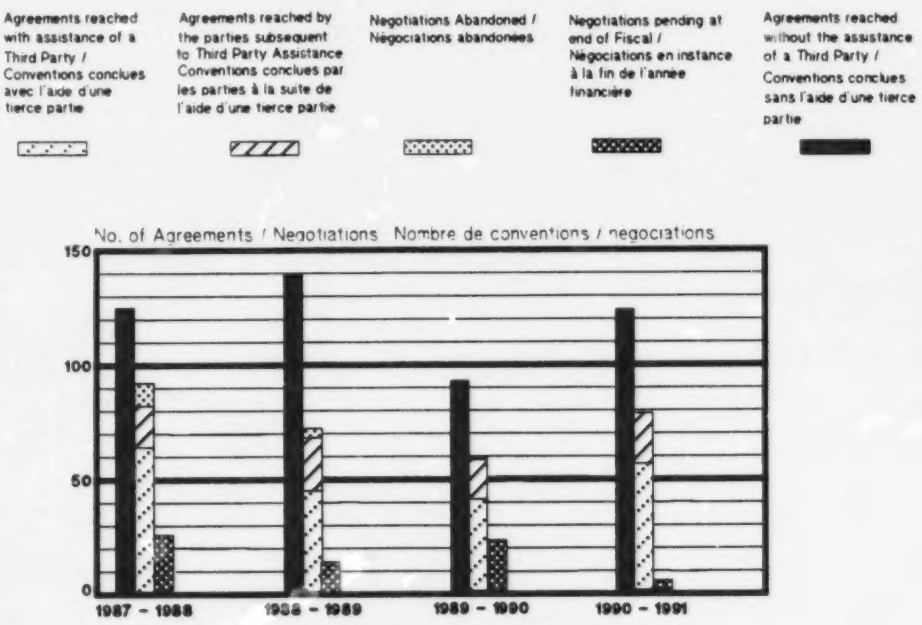
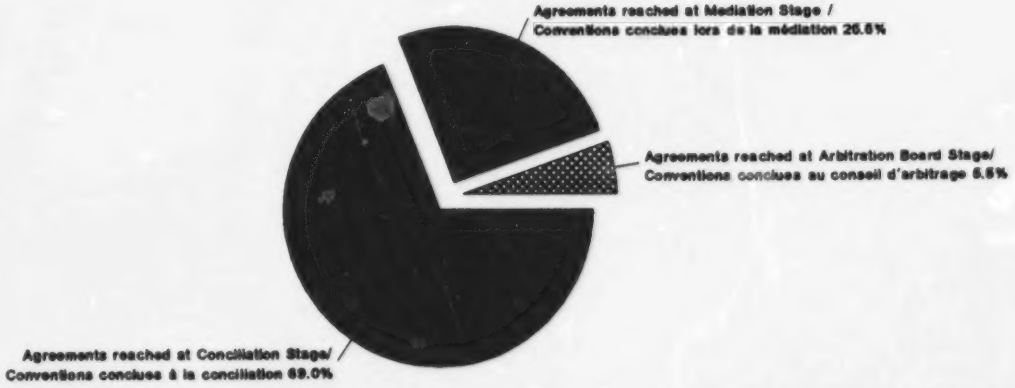

Respecting Picket Line Set up by another union local/ Respect des lignes de piquetage d'autres sections syndicales 13.0%
Contracting Out/ Sous-traitance 13.0%
Jurisdictional Dispute/ Différend de compétence 8.7%
Respecting Picket Line set up by external organization to demonstrate for its cause/ Respect des lignes de piquetage d'un organisme extérieur pour représenter sa cause 4.4%
Renegotiation of Collective Agreement/ Renégociation d'une convention collective 50.9%

FIGURE 5

Collective Bargaining Activity for Provincial Employees in the Private and Municipal Sectors by Fiscal Year/
L'activité en matière des négociations collectives pour les employés provinciaux dans les secteurs privé et municipal par année financière


Agreements reached with assistance of a Third Party / Conventions conclues avec l'aide d'une tierce partie
Agreements reached by the parties subsequent to Third Party Assistance Conventions conclues par les parties à la suite de l'aide d'une tierce partie
Negotiations Abandoned / Négociations abandonnées
Negotiations pending at end of Fiscal / Négociations en instance à la fin de l'année financière
Agreements reached without the assistance of a Third Party / Conventions conclues sans l'aide d'une tierce partie
No. of Agreements / Negotiations Nombre de conventions / négociations
150
100
50
0
1987 - 1988
1988 - 1989
1989 - 1990
1990 - 1991
Fiscal Year / année financière

Percentage Use of Different Types of Third Party Assistance in the Private and Municipal Sectors for the Fiscal Year 1990 - 91 / Pourcentage d'utilisation de différents types d'intervention d'une tierce partie dans les secteurs privé et municipal pour l'année financière 1990 - 91


Agreements reached at Mediation Stage / Conventions conclues lors de la médiation 26.6%
Agreements reached at Arbitration Board Stage/ Conventions conclues au conseil d'arbitrage 5.5%
Agreements reached at Conciliation Stage/ Conventions conclues à la conciliation 68.0%

INDUSTRIAL RELATIONS BOARD

Mandate

To facilitate collective bargaining in the private and quasi-public sectors in accordance with the *Industrial Relations Act.*

The Board primarily effects its mandate by hearing and determining matters respecting: applications for certification, accreditation, termination of bargaining rights and successor rights; complaints of unfair practice and failure to bargain; and jurisdictional disputes.

The Industrial Relations Board has a General Division and a Construction Division. Membership in these Divisions is as follows:

General Division

Chairman - Eugene McGinley, QC

Vice-Chairman - Guy Couturier

Employer Member - Ed Mathurin
(Alternate) - Heather MacMillan
(Alternate) - Hermel Landry

Employee Member - Adrien Charette
(Alternate) - Barrie Hould
(Alternate) - George Vair

Construction Division

Chairman - Tom Kuttner

Employer Member - Stuart F. (Bob) Card
(Alternate) - Alexander Podd

Employee Member - Robert Whitehead
(Alternate) - Gary Ritchie

COMMISSION DES RELATIONS INDUSTRIELLES

Mandat

Faciliter la négociation collective dans les secteurs privé et quasi-public en vertu de la *Loi sur les relations industrielles.*

La Commission remplit son mandat principalement en entendant et tranchant des questions dans les domaines suivants: demandes d'accréditation, accréditation, cessation des droits de négociation et des droits de successeur; plaintes de pratique déloyale et défaut de négocier; et différends en matière de compétence.

La Commission des relations industrielles a une division générale et une division de la construction qui se composent des personnes suivantes:

Division générale

Président - Eugene McGinley, c.r.

Vice-président - Guy Couturier

Membre représentant
les employeurs - Ed Mathurin
(membres suppléante) - Heather MacMillan
- Hermel Landry

Membre représentant
les employés - Adrien Charette
(membres suppléant) - Barrie Hould
- George Vair

Division de la construction

Président - Tom Kuttner

Membre représentant
les employeurs - Stuart F. (Bob) Card
(suppléant) - AlexanderPodd

Membre représentant
les employés - Robert Whitehead
(suppléant) - Gary Ritchie

Activities

The General Division of the Industrial Relations Board held 38 days of hearings and disposed of 39 applications, complaints and other matters.

The Construction Division of the Industrial Relations Board held 12 days of hearings and determined a total of 13 matters.

A total of 21 matters in respect of both Divisions remained outstanding at the fiscal year end.

Court challenges were made to decisions of the Industrial Relations Board in the following matters:

- Application for certification between Moncton Police Force Senior Officers' Association and the Corporation of the City of Moncton. The application for judicial review was dismissed as was the Court of Appeal application;

- Application for certification between the United Steelworkers of America, Local 9181, and the Canadian Red Cross Society, Bathurst, NB. The application for judicial review was dismissed as was the Court of Appeal application;

- Application for certification between Canadian Union of Public Employees, Local 3433, and Mount Allison University, Sackville, NB. On judicial review the decision of Board was quashed "in part" inasmuch as two individuals were excluded from the unit of employees determined by the Board to be appropriate. At the fiscal year end, no appeal had been launched;

- Application pursuant to section 22 of the *Industrial Relations Act* between the City of Fredericton and the Canadian Union of Public Employees, Local 1709. The application for judicial review was dismissed.

A summary of the Board's activities by Division is set out in Table 3.

Activités

La Division générale de la Commission des relations industrielles a tenu 38 jours d'audience et a traité 39 demandes, plaintes et autres questions.

La Division de la construction de la Commission des relations industrielles a tenu 12 jours d'audience et tranché 13 causes.

Vingt et une causes pour les deux divisions étaient toujours en suspens à la fin de l'année financière.

Les décisions de la Commission des relations industrielles ont été contestées devant les tribunaux relativement aux demandes suivantes:

- Demande d'accréditation entre l'Association des agents de police principaux de Moncton et la corporation de la ville de Moncton. La demande d'une révision judiciaire ainsi que la demande devant la Cour d'appel ont été rejetées;

- Demande d'accréditation entre la section locale 9181 des Métallurgistes unis d'Amérique et la Société canadienne de la Croix-Rouge, Bathurst, N.-B. La demande d'une révision judiciaire ainsi que la demande devant la Cour d'appel ont été rejetées;

- La demande d'accréditation entre la section locale 3433 du Syndicat canadien de la Fonction publique et l'Université Mount Allison, Sackville, N.-B. Lors de la révision judiciaire, la décision de la commission a été annulée «en partie» parce que deux personnes ont été exclues de l'unité des employés jugée par la Commission habile à négocier. À la fin de l'année financière, aucun appel n'avait été interjeté;

- Demande en vertu de l'article 22 de la *Loi sur les relations industrielles* entre la cité de Fredericton et la section locale 1709 du Syndicat canadien de la Fonction publique. La demandede révision judiciaire a été rejetée.

Un sommaire des activités de chaque division de la Commission est présenté au tableau 3.

FISHING INDUSTRY RELATIONS BOARD

Mandate

To facilitate collective bargaining in the fishing industry in accordance with the *Fisheries Bargaining Act*.

Activities

The Fishing Industry Relations Board has been inactive since 1987 when the term of appointment of the Board's last appointed members expired.

Ten complaints of unfair practice, filed with the Board in the 1987-88 fiscal year, remain outstanding.

COMMISSION DES RELATIONS DANS L'INDUSTRIE DE LA PÊCHE

Mandat

Faciliter la négociation collective dans l'industrie de la pêche conformément à la *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche*.

Activités

La Commission des relations dans l'industrie de la pêche est inactive depuis 1987, le mandat des derniers membres à avoir été nommés ayant expiré.

Dix plaintes de pratique déloyale déposées auprès de la Commission durant l'année financière 1987-1988 sont toujours en suspens.

EMPLOYMENT STANDARDS TRIBUNAL

Mandate

To hear and determine matters respecting standards of employment referred to it pursuant to the *Employment Standards Act*.

The Employment Standards Tribunal is the body to which decisions regarding complaints filed under the *Employment Standards Act*, made by the Director of Employment Standards, are appealed. The Tribunal is also empowered to hear and determine applications for exemptions from any provision of the *Employment Standards Act*, to receive payment pursuant to the issuance of an attachment order, and to conduct show-cause hearings.

Membership on the Tribunal is as follows:

Chairperson - Allison Whitehead
(Alternate) - Julie Durette

Employer Member - Albert Doucet
(Alternate) - Fraser MacLeod

Employee Member - Mona Beaulieu
(Alternate) - David MacPherson

TRIBUNAL DES NORMES D'EMPLOI

Mandat

Entendre et trancher les questions concernant les normes d'emploi qui lui sont soumises en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*.

Le Tribunal des normes d'emploi est l'organisme qui entend les appels des décisions du directeur des normes d'emploi concernant les plaintes déposées en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*. Le tribunal est également autorisé à entendre et à trancher les demandes d'exemption à une disposition de la *Loi sur les normes d'emploi*, à recevoir les paiements conformément aux ordonnances de saisie, et à tenir des audiences de justification.

Membres du tribunal:

Présidente - Allison Whitehead
(suppléante) - Julie Durette

Membre représentant
les employeurs - Albert Doucet
(suppléant) - Fraser MacLeod

Membre représentant
les employés - Mona Beaulieu
(suppléant) - David MacPherson

Activities

The Tribunal held hearings on 25 days during which it conducted one show-cause hearing and considered 51 referrals of Orders/Notices issued by the Director of Employment Standards in addition to one request for exemption from all or parts of the *Employment Standards Act*.

A total of 63 attaching orders were filed with the Tribunal.

At the end of the fiscal year, 28 referrals of Orders/ Notices issued by the Director of Employment Standards remained outstanding.

During the fiscal year, Court challenges were made to decisions of the Employment Standards Tribunal in the following matters:

- Action Business Limited v. Roger Landry. The application for judicial review was denied and the Court of Appeal application was discontinued;

- Department of Transportation v. Milton Welch. The application for judicial review was dismissed.

A summary of the Tribunal's activities is set out in Table 4.

Activités

Le tribunal a eu 25 jours d'audience durant lesquels il a tenu une audience de justification et étudié 51 renvois d'avis / d'ordonnances par le directeur des normes d'emploi et une demande d'exemption d'une partie ou de la totalité de la *Loi sur les normes d'emploi*.

Un total de 63 ordonnances de saisie ont été déposées auprès du tribunal.

À la fin de l'année financière, 28 renvois d'avis / d'ordonnances du directeur des normes d'emploi étaient toujours en suspens.

Pendant l'année financière, les décisions du Tribunal des normes d'emploi relativement aux affaires suivantes ont été contestées devant les tribunaux:

- Action Business Limited contre Roger Landry. La demande d'une révision judiciaire a été refusée et celle devant la Cour d'appel a été retirée;

- Ministère des Transports contre Milton Welch. La demande d'une révision judiciaire a été rejetée.

Un sommaire des activités du tribunal est présenté au tableau 4.

TABLE 3 / TABLEAU 3

INDUSTRIAL RELATIONS BOARD /COMMISSION DES RELATIONS INDUSTRIELLES
APPLICATONS, COMPLAINTS, REFEREALS / REFERRALS / DEMANDES, PLAINTES, RENVOIS

APRIL 1, 1990 - MARCH 31, 1991 / 1 AVRIL, 1990 - 31 MARS, 1991

	PENDING FROM PREVIOUS YRS / CAUSES PENDANTES DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE	DURING FISCAL YEAR / AU COURS DE L'ANNÉE FINANCIERE	GRANTED ADMISES	DISMISSED REJETÉES	WITHDRAWN RETIRÉES	DECLINED JURISDICTION / COMPÉTENCE DÉCLINÉE	PENDING AT END OF FISCAL YEAR / CAUSES PENDANTES A LA FIN DE L'ANNÉE FINANCIERE
CONSTRUCTION/CONSTRUCTION							
CERTIFICATION / ACCRÉDITATION		12	6		6		
TERMINATION OF BARGAINING RIGHTS / RÉSILIATION DES DROITS DE NÉGOCIATION	6		5	1			
SUCCESSOR RIGHTS - TRADE UNION / DROITS DU SUCCESSEUR (SYNDICAT)							
SUCCESSOR RIGHTS - SALE OF BUSINESS / DROITS DU SUCCESSEUR (VENT D'ENTREPRISE)		2					2
COMPLAINT OF UNFAIR PRACTICE / PLAINTE POUR PRATIQUE INJUSTE		5			1		4
JURISDICTIONAL DISPUTES / CONFLITS DE COMPÉTENCE							
ACCREDITATION / ACCRÉDITATION		2	1		1		
SUB-TOTAL / TOTAL PARTIEL	6	21	12	1	8		6

	PENDING FROM PREVIOUS YRS / CAUSES PENDANTES DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE	DURING FISCAL YEAR / AU COURS DE L'ANNÉE FINANCIERE	GRANTED ADMISES	DISMISSED REJETÉES	WITHDRAWN RETIRÉES	DECLINED JURISDICTION / COMPÉTENCE DÉCLINÉE	PENDING AT END OF FISCAL YEAR / CAUSES PENDANTES A LA FIN DE L'ANNÉE FINANCIERE
GENERAL / GÉNÉRAL							
CERTIFICATION / ACCRÉDITATION	7	20	19	1	3		4
TERMINATION OF BARGAINING RIGHTS / RÉSILIATION DES DROITS DE NÉGOCIATION	1	1	2				
SUCCESSOR RIGHTS - TRADE UNION / DROITS DU SUCCESSEUR (SYNDICAT)		4	3				1
SUCCESSOR RIGHTS - SALE OF BUSINESS / DROITS DU SUCCESSEUR (VENT D'ENTREPRISE)							
CONSENT TO INSTITUTE A PROSECUTION / AUTORISATION D'ENGAGER DES POURSUITES		1			1		
MISCELLANEOUS / DIVERS	4	15	6	3	7		3
COMPLAINT CONCERNING A FINANCIAL STATEMENT / PLAINTE CONCERNANT UN ÉTAT FINANCIER		1	1				
COMPLAINT OF UNFAIR PRACTICE / PLAINTE POUR PRATIQUE INJUSTE	2	9	1	2	5		3
REFERRAL UNDER SECTION 107 / RENVOIE EN VERTUE DE 107		2		1			1
LEGALITY OF A LOCKOUT / BIEN-FONDÉ D'UN LOCK-OUT							
JURISDICTIONAL DISPUTES / CONFLITS DE COMPÉTENCE		3					3
SUB-TOTAL / TOTAL PARTIEL	14	56	32	7	16		15
GRAND TOTAL / GRAND TOTAL	20	77	44	8	24		21

TABLE 4 / TABLEAU 4

MATTERS BEFORE THE EMPLOYMENT STANDARDS TRIBUNAL
(by sections of the Employment Standards Act)

AFFAIRES DEVANT LE TRIBUNAL DES NORMES D'EMPLOI
(par articles de la Loi sur les normes d'emploi)

Request for exemption under section 8* / Demandes d'exemptions en vertu de l'article 8*	
Pending from previous fiscal year/En instance de l'année précédente	0
Requests during fiscal year/ Demandes présentées pendant l'année financière	2
Total	2
Granted/Accordée	0
Dismissed/Rejetée	1
Withdrawn/Retirée	1
Pending at end of fiscal/En instance à la fin de l'année financière	0
Referred under section 67* / Renvois en vertu de l'article 67*	
Order/Notice of Director/Ordonnance/avis du directeur	
pending from previous fiscal year/en instance à la fin de l'année financière	20
referred during fiscal year/renvois pendant l'année financière	61
Total	81
Order/Notice of Director /Ordonnance/Avis du directeur	
Affirmed/Confirmés	40
Vacated/Infirmés	8
Varied/Contestés	3
Withdrawn/Retirées	2
Pending at end of fiscal/En instance à la fin de l'année financière	28
Received under section 72* / Recu en vertu de l'article 72*	
Attaching orders filed/Ordonnances de saisie-arret déposées	
in previous fiscal/dans l'année précédente	4
during fiscal/pendant l'année financière	63
Referred under section 75* / Renvois en vertu de l'article 75*	
Referred during previous fiscal/dans l'année financière	0
Referred during fiscal year/pendant l'année financière	4
Total	4
No Order Made/Aucuin ordonnance faite	1
Withdrawn/Retirées	3
Pending at end of fiscal year/en instance à la fin de l'année financière	0

*explanatory note on page 50 / note d'explication à la page 50

*Section 8 provides for exemption from provisions of the Act.

*Section 67 allows for the request to refer an Order/Notice of the Director to the Tribunal. One referral may contain more than one issue. Issues dealt with during 1990-91 fiscal are as follows:

Employer/Employee Relationship	3
Jurisdiction of Tribunal	1
Lack of Employer Records	2
Limitation of Tribunal	1
Minimum Wage	2
Minimum Wage, S. 6, Reg. 88-245	2
Non-payment of Wages	1
Non-recall	1
Notice of Business Closure to Bargaining Agent	1
Notice of Business Closure to Minister	1
Notice of Dismmissal	2
Notice of Lay-off	2
Notice of Termination	15
Order of Tribunal	4
Paid Public Holidays	3
Payment in lieu of Notice	23
Proper Payroll Record-keeping	1
Reinstated	1
Resignation	1
Section 1(b) of Reg. 88-211	1
Section 4 of Reg. 86-59	1
Section 5(2) of Reg. 86-59	1
Section 6 of Reg. 86-59	1
Shareholder in Sister Company	1
Termination Pay	19
Unauthorized Deductions	10
Vacation Pay	38
Vacation Time	1
Wages	17
Was Complaint Filed?	1

*Section 72 provides that where the Director has served an Attaching Order requiring a person to pay to the Tribunal part or all of the sum of money owing, likely to be owed or about to be paid by him to the employer involved, such Order is filed with the Tribunal to await compliance.

*Section 75 provides that where the Director has served an Order and such Order has not been complied with, the Director, or any other interested person, may apply to the Tribunal for a summons requiring the person named therein to appear before the Tribunal to show cause why there has not been compliance with the Order.

*L'article 8 prévoit l'exemption de l'application des dispositions de la Loi.

*L'article 67 permet la présentation de demandes pour que le tribunal soit saisi d'une ordonnance du directeur. Une demande peut viser plus d'une question. Les questions traitées au cours de l'exercise 1990-91 sont les suivantes:

Relation employeur/employé	3
Compétence du Tribunal	1
Faute de registres adéquat de l'employeur	2
Restriction du tribunal	1
Salaire minimum	2
Salaire minimum, art. 6, reg. 88-245	2
Salaire non-payé	1
Non-rappelé	1
Avis de la fermeture d'un entreprise à l'agent négociateur	1
Avis de la fermeture d'un entreprise au ministre	1
Avis de licenciement	2
Avis de mise à pied	2
Avis de cessation	15
Ordonnance du Tribunal	4
Jours firiés payés	3
Paiment en lieu d'avis	23
Tenue des registres de paye adéquat	1
Réintégrer	1
Démission	1
Article 1(b) du reg. 88-211	1
Article 4 du reg. 86-59	1
Article 5(2) du reg. 86-59	1
Article 6 du reg 86-59	1
Actionnaire dans un entreprise liée	1
Rémunération en souffrance	19
Déductions sans autorisation	10
Congés annuels payés	38
Congés annuels	1
Salaires	17
Est-ce qu'une plainte a été déposé?	1

*L'article 72 stipule que, dans les cas ou le directeur a signifié une ordonnance de saisie-arrêt enjoingnant à une personne de payer au tribunal la totalité ou une fraction de la somme qu'elle doit ou qu'elle est sur le point de devoir ou de payer à l'employeur en question, une telle ordonnance doit être déposée auprès du tribunal en attendant que la personne s'y conforme.

*L'article 75 stipule que, dans le cas ou le directeur a signifié une ordonnance et que cette ordonnance n'a pas été obtempéré, le directeur ou toute autre personne interessée peut demander au Tribunal de délivrer une assignation prescrivant à la personne qui y est nommément désignée de comparaître devant le Tribunal afin de faire valoir les motifs pour lesquels il n'a pas été obtempéré à l'ordonnance du directeur.

DEPARTMENTAL SERVICES DIVISION
DIVISION DES SERVICES MINISTÉRIELS

R. BRIAN CONNELL
ASSISTANT DEPUTY MINISTER
SOUS-MINISTRE ADJOINT

DEPARTMENTAL SERVICES

The establishment of Departmental Services as a new division within the Department of Labour was realized during fiscal 1990-91 by combining the existing Technical and Inspection Services and the Planning and Administration divisions. The formation of this division was the result of a streamlining of the organization in the last year which reduced the number of divisions and reorganized the management within each.

Departmental Services encompasses the provision of corporate administrative, financial, systems, personnel, and regional support services within the department. In addition to the internal programs, the division includes the operating programs offered through Technical and Inspection Services, Workers' Advocate, Multiculturalism, and the Human Rights Commission.

Information specific to each of these areas is included in this publication with the exception of the Human Rights Commission which files a separate annual report.

SERVICES MINISTÉRIELS

La nouvelle division des services ministériels au sein du ministère du Travail a été établie au cours de l'année financière 1990-91. Elle regroupe les divisions des services techniques et d'inspection et celles de la planification et de l'administration. La mise sur pied de cette division fait suite à la rationalisation de l'organisation au cours de la dernière année qui a réduit le nombre de divisions et réorganisé la gestion de chacune de ces divisions.

Les services ministériels englobent les services administratifs, financiers, des systèmes et du personnel ainsi que les services de soutien régionaux. En plus des programmes internes, la division comprend également les programmes d'exploitation offerts par l'entremise des services techniques et d'inspection, des défenseurs des travailleurs, de la section du multiculturalisme et de la Commission des droits de la personne.

Des renseignements sur chacun de ces secteurs sont fournis dans le présent rapport à l'exception de la Commission des droits de la personne qui dépose un rapport annuel distinct.

HUMAN RESOURCE SERVICES

Human Resource Services serves as a resource unit to the entire Department in human resource matters. Included in the mandate is the responsibility for the implementation and monitoring of a strategy/plan for the management of human resources in the Department consistent with the overall Departmental Strategic Plan.

This encompasses areas such as staffing, classification/reclassification services, systems maintenance, human resource policy development and administration, central agency liaison, committee involvement, co-ordination of language and non-technical training, monitoring Departmental linguistic profiles and human resource management services in general.

DIRECTION DES SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES

La Direction des services des ressources humaines sert tout le ministère en matière de ressources humaines. Cette unité a le mandat d'assurer la mise en oeuvre, au sein du ministère, d'un plan de gestion des ressources humaines qui correspond au plan stratégique global du ministère.

Ce plan englobe différents domaines, notamment dotation en personnel, services de classification / reclassification, entretien des systèmes, élaboration de politiques en matière de ressources humaines et administration, liaison avec les organismes centraux, participation des comités, coordination de la formation linguistique et non technique, surveillance des profils linguistiques du ministère et services de gestion des ressources humaines en général.

Activities

- Utilization of the automated recruitment system by human resource staff; as the data base continues to expand, Senior Management and HRS will be provided with more timely competition information updates;
- Continued application of the computer generated employee identification card system;
- Continued monitoring of the Employment Equity Plan in conjunction with the annual reporting process;
- Professional Development initiatives include a development plan and flowchart, surveys, proposed human resource initiatives, employee inventory questionnaires and a draft professional development statement;
- Monitoring of the departmental linguistic profile continues under the Official Languages Policy;
- Efforts continue in long range projects such as job description files by position;
- Significant activity towards redeployment efforts as part of the Workforce Adjustment Strategy;
- On-going recruitment and selection services;
- Continued activity in conjunction with the Suggestion Awards Program and committee involvement with human resource management activities;
- Involvement with the taskforce on Language Evaluations.

Activités

- Utilisation d'un système informatisé de recrutement par le personnel des ressources humaines. À mesure que la base de données continue de s'accroître, des renseignements plus à jour sur les concours seront offerts aux cadres supérieurs et aux services des ressources humaines;
- Application continue d'un système informatisé de cartes d'identité pour les employés;
- Surveillance continue du Programme d'égalité en matière d'emploi parallèlement à la présentation des rapports annuels;
- Mesure de perfectionnement professionnl comprenant un plan et un graphique de perfectionnement, des sondages, des mesures proposées en matière de ressources humaines, des questionnaires pour les répertoires d'employés et un projet de relevés du perfectionnement professionnel;
- Suivi des profils linguistiques du ministère en vertu de la Politique des langues officielles;
- Efforts continus relatifs à des projets à long terme tels que dossiers des descriptions d'emploi par poste;
- Activité importante en vue de la réaffectation des ressources dans le cadre de la Stratégie du réaménagement des effectifs;
- Services continus de recrutement et de sélection;
- Activité continue dans le cadre du Programme de primes à l'initiative et particip des comités en matière de ressources humaines;
- Participation au groupe de travail sur les évaluations linguistiques.

Highlights

- Employment Equity Action Plan

  - more women have been hired in professional positions than in clerical support positions;

  - female representation in management has improved to the extent that nine (9) of twenty-two (22) management positions are occupied by women;

  - plans have been formulated to fill a vacant Technical Services Inspector (Electrical Plans Review) position with a female;

  - for the first time an Employers'/Workers' Advocate position has been filled by a female;

  - secondments and Acting opportunities were offered to several female employees;

- Official Languages Policy

  - of the sixty-six (66) profiles or teams, 67% of linguistic profiles have been met;

  - fourteen (14) individuals are in language training to meet profile or team requirements.

- Workforce Adjustment

  - significant success has been achieved in the placement of employees affected by redeployment.

- On-going services to the Department

  - twenty-one (21) competitions were held;

  - significant classification/reclassification and other compensation related services were initiated and finalized.

Faits saillants

- Plan d'action d'égalité en matière d'emploi

  - embauche d'un plus grand nombre de femmes dans des postes professionnels que dans des postes de soutien administratif;

  - représentation accrue des femmes dans les postes de gestion, au point où neuf (9) des vingt-deux (22) postes de gestion sont occupés par des femmes;

  - élaboration de plans pour combler un poste d'inspecteur des services techniques (étude des plans d'installations électriques) par une femme;

  - poste de défenseur des droits des travailleurs / des employeurs comblé par une femme pour la première fois;

  - prêts de services et affectations provisoires offerts à plusieurs des femmes employées;

- Politique des langues officielles

  - respect de 67 pour 100 des profils linguistiques des soixante-six (66) profils ou équipes;

  - formation linguistique suivie par quatorze (14) personnes pour répondre aux besoins du profil ou de l'équipe.

- Réaménagement des effectifs

  - réalisation d'importants succès en ce qui a trait au placement d'employés touchés par le réaménagement.

- Services continus au ministère

  - tenue de vingt et un (21) concours;

  -prestation et mise au point de services importants de classification / reclassification et d'autres services en matière d'indemnisation.

PLANNNG AND EVALUATION BRANCH

The Planning and Evaluation Branch consists of two main components, the office of multiculturalism and immigration, and an office of central services.

Central services provides a professional program evaluation service to the senior management of the Department. During the period under review, an extensive evaluation was undertaken and completed on the Technical Inspection Services Division. The evaluation report made a number of recommendations designed to provide a more efficient response to service demands in light of increasing and demanding fiscal restraints.

An evaluation study was designed and initiated on the Entrepreneur Program of the Employment Division. This report is expected to be presented to management early in the 1991-92 fiscal year.

Central services provides several other support services to the Department in the areas of policy and program proposals to Cabinet Committees, and in coordinating the preparation of budget estimates and presentation to Public Accounts Committee.

In addition, all departmental translation requests are channelled through the Branch and the preparation of the annual report is coordinated by this office.

The Branch manager continues to serve as New Brunswick's representative on the Federal/Provincial/ Territorial Continuing Committee of Officials on Human Rights.

This committee coordinates Canada's position on international human rights commitments at the United Nations. As official representative, responsibilities include the coordination of studies of New Brunswick's laws, regulations and practices in relation to international agreements to which Canada is a party; and the preparation of the Province's portion of Canada's reports to the United Nations on compliance with the provisions of the agreements.

In addition, the Continuing Committee examines domestic human rights issues including human rights education, employment equity, medical and legal issues, and drug testing.

DIRECTION DE LA PLANIFICATION ET DE L'EVALUATION

La Direction de la planification et de l'évaluation comprend deux composantes, le Bureau du multiculturalisme et de l'immigration et un bureau de services centralisés.

Les services centralisés effectuent des évaluations de programmes pour le personnel cadre du ministère. Durant la période du rapport, la Division des services d'inspection technique a été évaluée de façon exhaustive. Le rapport d'évaluation contenait un certain nombre de recommandations visant à répondre efficacement aux demandes de services face à un accroissement des restrictions budgétaires plus exigeantes.

Une évaluation a été effectuée et appliquée pour le programme Entrepreneur de la Division de l'emploi. Ce rapport devrait être présenté aux gestionnaires au début de l'année financière 1991-92.

Les services centralisés offrent également plusieurs autres services de soutien pour les soumissions de politiques et de programmes soumises aux comités du Cabinet; elle coordonne la préparation des prévisions budgétaires et leur présentation au Comité des comptes publics.

Cette direction achemine aussi toutes les demandes de traduction du ministère et coordonne la préparation du rapport annuel.

Le chef de la direction représente toujours le Nouveau-Brunswick au comité fédéral / provincial / territorial sur les droits de la personne.

Ce comité coordonne la position du Canada relative aux engagements internationaux en matière de droits de la personne auprès des Nations Unies. En tant que représentant officiel, il doit entre autres coordonner les études des lois, règlements et pratiques du Nouveau-Brunswick relativement à l'entente internationale à laquelle le Canada est partie; et préparer le volet provincial des rapports canadiens présentés aux Nations Unies concernant le respect des dispositions des ententes.

Le comité examine aussi constamment les dossiers locaux des droits de la personne, y compris l'éducation en matière des droits de la personne, l'égalité en matière d'emploi, les questions médicales et juridiques, les tests de dépistage des drogues.

Multiculturalism

The multiculturalism office serves as a research and resource unit for implementation of the New Brunswick Policy on Multiculturalism. The primary goal is equal access to services and employment, and to social and government institutions, for citizens of all racial, ethnic or national origins. This equality is seen as a fundamental precondition to full participation in New Brunswick society.

The establishment in 1990 of a government-wide strategy on implementation of the Policy led to the creation of a committee with representation from provincial departments most affected.

A special focus on March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, led to widespread commemoration of the day throughout government departments and facilities. Posters and information materials were displayed in government offices across the province. Special activities included panel discussions and guest speakers, videos and exhibits aimed at employees and the public. The Department of Labour organized a panel discussion of public and private sector programs for employment equity entitled "Let's Work Together".

The multicultural office also acts as secretariat to the Ministerial Advisory Committee on Multiculturalism which has as its mandate to provide consultation with the multicultural community. During the past year, the Committee completed work on its Interim Report on Educational Issues in response to the Statement of the Minister of Education on Multicultural/Human Rights Education.

Under the multicultural grants program, funds were provided for programs designed to increase cross-cultural awareness and understanding among children, older youth and the general public; to enhance race relations training capability within professional sectors such as police and community educators; to co-sponsor small business seminars for entrepreneurial immigrants; and to develop provincial expertise in accreditation of professionals trained outside Canada.

Multiculturalisme

Le Bureau du multiculturalisme sert de centre de ressources et de recherche pour la mise en oeuvre de la Politique sur le multiculturalisme du Nouveau-Brunswick. La politique vise à garantir à tous les citoyens, quelles que soient leur race ou leur origine nationale ou ethnique, l'égalité d'accès aux services et à l'emploi ainsi qu'aux établissements sociaux et gouvernementaux. Cette égalité d'accès est considérée comme un préalable fondamental à la pleine participation à la société néo-brunswickoise.

L'établissement d'une stratégie gouvernementale de mise en oeuvre de la politique en 1990 a abouti à la création d'un comité composé de représentants des ministères provinciaux principalement visés.

La reconnaissance de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale le 21 mars a permis de souligner cette journée dans les ministères et établissements gouvernementaux. On a apposé des affiches et distribué de la documentation dans les bureaux du gouvernement dans la province. Des activités spéciales telles que des tables rondes, des conférences, des vidéos et des expositions ont été organisées à l'intention des employés et du public. Le ministère du Travail a mis sur pied une table ronde sur les programmes d'égalité en matière d'emploi des secteurs public et privé intitulée "Travaillons ensemble".

Le Bureau du multiculturalisme agit aussi comme secrétariat auprès du Comité consultatif ministériel sur le multiculturalisme dont le mandat est d'assurer la liaison avec la communauté multiculturelle. Au cours de la dernière année, le Comité a terminé son rapport préliminaire sur les questions d'éducation en réponse à l'énoncé de la ministre de l'Éducation sur l'enseignement des droits de la personne et le multiculturalisme.

Dans le cadre du programme de subventions pour le multiculturalisme, des fonds ont été consentis pour des projets visant à assurer une sensibilisation accrue et une meilleure compréhension interculturelles entre les enfants, les adolescents et le grand public; à accroître les possibilités de formation en relations interraciales dans les secteurs professionnels tels que les services de police et l'éducation communautaire; à co-parrainer des colloques sur les petites entreprises destinés aux immigrants et à développer les compétences au niveau provincial en matière d'accréditation des professionnels formés à l'extérieur du Canada.

Grants totalling $27,500 were awarded to six multicultural associations and service groups as well as to the Atlantic Association of Chiefs of Police, the Multicultural Business Advisory Council of New Brunswick and the New Brunswick Nurses Association.

Immigration

Research and consultation on immigration matters were carried out for other divisions of the Department as well as for an interdepartmental committee on immigration. Liaison was maintained with Canada Employment and Immigration officials on federal policies and programs relating to immigration in New Brunswick, including annual levels, settlement programs, refugee intake, and designated occupations. Consultations were provided to settlement service agencies on their programs and provincial goals and services.

OFFICE OF THE WORKERS' ADVOCATE

The office of the Workers' Advocate represents the interests of injured workers, their surviving spouses and/or their dependents, with respect to claims advanced before the New Brunswick Workers' Compensation Board.

Service is provided by five Advocates located in the Department of Labour regional offices in Moncton, Edmundston, Bathurst and Saint John. This year marks the tenth anniversary of the service which began operations May 1, 1981.

Activities

Although the Workers' Advocates provide the injured worker with information and advice relating to claims, appeals and the Workers' Compensation System in general, the primary assistance rendered is in relation to the preparation and presentation of appeals.

The Advocate may assist the client in the preparation of a written appeal by providing advice on the type of information most helpful in resolving the issue being appealed. Usually, the Advocate will write the letter of appeal and forward it to the Workers' Compensation Board. Similarly, advice may be given in relation to appeal hearings, but more often the Advocate presents the appeal before the Claims Review Committee or the Appeals Board.

Des subventions qui représentent une somme totale de 27 500 $ ont été accordées à six associations multiculturelles et groupes de service ainsi qu'à l'Association des chefs de police de l'Atlantique, au Conseil consultatif sur le multiculturalisme du Nouveau-Brunswick et à l'Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick.

Immigration

La direction a offert un service de consultation et de recherche en matière d'immigration à d'autres divisions et à un groupe interministériel d'immigration. Elle a assuré la liaison avec les représentants d'Emploi et Immigration Canada au sujet de politiques et de programmes fédéraux concernant l'immigration au Nouveau-Brunswick, y compris les limites annuelle, les programmes d'établissement, les réfugiés à admettre et les professions désignées. Les consultations se sont poursuivies avec les organismes de services d'établissement relativement à leurs programmes ainsi qu'aux services et objectifs provinciaux.

BUREAU DU DÉFENSEUR DES TRAVAILLEURS

Le bureau du défenseur des travailleurs défend les intérêts des travailleurs blessés, de leurs conjoints survivants ou de leurs personnes à charge, relativement aux demandes d'indemnité présentées à la Commission des accidents du travail du Nouveau-Brunswick.

Ce service est fourni par cinq défenseurs à partir des bureaux régionaux du ministère du Travail à Moncton, Edmundston, Bathurst et Saint-Jean. Cette année marque le 10e anniversaire de la mise sur pied de ces services qui existent depuis le 1er mai 1981.

Activites

Les défenseurs des travailleurs fournissent aux travailleurs blessés de l'information et des conseils sur les demandes d'indemnité, les appels et les systèmes d'indemnisation des travailleurs en général, mais ils les aident surtout à préparer et à présenter les appels.

Le défenseur peut aider le client à préparer un appel par écrit en lui indiquant l'information la plus utile pour régler les cas qui font l'objet d'un appel. Habituellement, le défenseur écrit la lettre d'appel et la fait parvenir à la Commission des accidents du travail. Il peut aussi donner des conseils sur l'audition des appels, mais il présente le plus souvent l'appel au Comité de révision ou à la Commission d'appel.

The following information is a breakdown of the caseload processed by the Workers' Advocates during the 1990-91 fiscal year.

Total Number of Requests for Service [1]	1315
Total Cases Fully Discharged	1004
Cases Appealed:	
Positive	333
Negative	194
Total	527
Insufficient Grounds for Appeal	180
Other Services [2]	157
Miscellaneous [3]	140
Cases Carried into new fiscal (102 active in appeals process)	311

[1] Total number of requests for service was down marginally from previous year but the number of hearings before Appeals Board was substantially higher, representing an increase in the overall workload due to the labour intensive nature of hearing preparation and presentation.

[2] Includes full review and detailing of benefits calculation and impairment awards.

[3] Cases inactive pending provision of additional information; cases withdrawn by worker or out-of-province cases.

Nous vous présentons ci-dessous une ventilation des cas traités par les défenseurs des travailleurs au cours de l'année financière 1990-91.

Nombre total de demandes de service[1]	1315
Total de cas réglés	1004
Cas ayant fait l'objet d'un appel :	
Positif	333
Négatif	194
Total	527
Motifs d'appel insuffisants	180
Autres services[2]	157
Divers[3]	140
Cas reportés à la nouvelle année financière (102 en cour d'appel)	311

[1] Le nombre total de demandes de services a diminué légèrement par rapport à l'année précédente, mais le nombre d'audiences devant la Commission d'appel était considérablement plus élevé, ce qui représente une augmentation de la charge de travail globale en raison des démarches exigées par la préparation et la présentation des appels.

[2] Comprend une révision complète du calcul des prestations et des indemnités pour incapacité.

[3] Cas non actifs en attendant d'autres renseignements; retirés par le travailleur ou cas de l'extérieur de la province.

FINANCE AND ACCOUNTING BRANCH

Mandate

To ensure proper financial management and accounting in the Department of Labour in accordance with government financial policies and generally accepted accounting principles.

Activities

The primary activities of the Branch which have been effectively delivered are:

- Preparation of accounting entries supporting the departmental financial statements and liaison with the Office of the Comptroller in order to ensure the propriety of these statements;

- Administration, coordination and accounting required to complete the annual budget process as well as the quarterly budgets and exceptional budget requirements;

  - Budget is comprised of eight expenditure programs totalling $32.5M and 218 FTE's as well as a $2.3M revenue budget;

- Management of departmental payroll and accounts payroll functions, including advances;

  - Payroll budget is $8.2M and 218 FTE's

  - Accounts Payable budget is $24.3M

- Maintenance of departmental subsidiary accounts receivable and loans receivable system in order to manage consolidated departmental receivables, bad debts and provision for losses;

  -Approximately three thousand (3000) accounts/loans receivable accounts

  - accounts receivable balance is $88,000

  - loans receivable balance is $1,356,000

DIRECTION DES FINANCES ET DE LA COMPTABILITÉ

Mandat

Assurer une gestion financière et une comptabilité adéquate au sein du ministère du Travail conformément aux directives financières du gouvernement et aux principes comptables généralement reconnus.

Activites

La Direction a mené à bien les principales activités suivantes :

- Préparation d'entrées comptables pour appuyer les relevés financiers du ministère et liaison avec le Bureau du contrôleur afin d'assurer l'exactitude de ces relevés;

- Administration, coordination et comptabilité exigées pour le processus budgétaire annuel ainsi que pour les budgets trimestriels et les besoins budgétaires exceptionnels;

  - Le budget comprend huit programmes de dépenses se chiffrant à 32,5 millions de dollars et à 218 ETP ainsi qu'un budget des revenus de 2,3 millions de dollars;

- Gestion des activités de la feuille de paie du ministère et des comptes fournisseurs, y compris les avances;

  - Le budget de la feuille de paie est de 8,2 millions de dollars et comprend 218 ETP

  - Le budget des comptes fournisseurs est de 24,3 millions de dollars

- Maintient le système des comptes débiteurs et des prêts à recouvrer des comptes auxiliaires afin de gérer toutes les sommes à recouvrer, les mauvaises créances et les prévisions pour pertes du ministère;

  - Environ trois milles (3 000) comptes / prêts à recevoir

  - Le solde des comptes débiteurs est de 88 000 $

  - Le solde des prêts à recouvrer est de 1 356 000 $

- A new computer based system was implemented.

- Receive revenue for final deposit and ensure proper accounting and control, including the cash handling procedures;

  - Total revenue budget was $2.3M

- Preparation and coordination of other accounting entries (eg chargebacks and journal entries) in order to ensure adequate accounting records;

- Preparation of financial information necessary for presentation at Public Accounts and Main Estimates;

- Provision of timely, relevant, financial information in order to assist departmental personnel, ensure the propriety and integrity of financial transactions and information and facilitate decision-making and control;

- Establish and monitor procedures in order to ensure an adequate system of internal control exists to support the financial management of the Department;

- Coordination and communication of government financial policies, procedures and interpretations to relevant personnel within the Department as well as interaction with central agencies regarding these items, and development of departmental financial policies in support of sound financial management.

- Un nouveau système informatisé a été mis en place.

- Réception des revenus en vue de leur dépôt final et contrôle et comptabilité adéquats, y compris le traitement des sommes en espèces;

  - Le budget total des revenus est de 2,3 millions de dollars

- Préparation et coordination d'autres entrées comptables (écritures de rétrofacturation et au journal) afin d'assurer la tenue de bons dossiers comptables;

- Préparation des données financières nécessaires pour les comptes publics et le budget principal;

- Présentation de données financières pertinentes dans un délai raisonnable afin d'aider le personnel du ministère, d'assurer l'exactitude des données et des opérations financières et de faciliter la prise de décisions et le contrôle;

- Établissement et surveillance des modalités afin d'assurer un système adéquat de contrôle interne pour appuyer la gestion financière du ministère;

- Coordination et communication des modalités et des directives financières gouvernementales et leur interprétation au personnel responsable au sein du ministère; interaction avec les organismes centraux relativement à ces aspects et élaboration de directives financières ministérielles pour garantir une saine gestion financière.

SYSTEM SERVICES

Mandate

System Services is responsible for operating the central departmental computer facility as well as the integrated communications equipment in order to effectively support the delivery of programs and services within the Department of Labour.

The following goals represent the focal point for achieving this mandate:

1. Provide secure daily uninterrupted operation of the central computer facility and integrated communications equipment in order to support the operation of departmental applications;

2. Maintain and implement (if necessary) business interruption plans in the event of the central computer facility failure or integrated communications equipment failure, in order to minimize interruptions in departmental program delivery;

3. Provide timely support to users requesting assistance in using the centrally supported hardware and software;

4. Provide on-going training to ensure departmental personnel can effectively utilize the departmentally standardized software and hardware;

5. Conduct on-going research regarding computer hardware, software and communications equipment to determine better methods for supporting departmental services;

6. Actively participate in the development and maintenance of a strategic information plan (SIP) to continue to provide a rational, cost effective approach toward future departmental computerization;

7. Coordinate the development of departmental standards related to computer technology for the better delivery of service in the Department;

SYSTÈMES

Mandat

La Section des systèmes est chargée de l'exploitation du réseau informatique central du ministère et de l'équipement de communication intégré afin d'appuyer efficacement la prestation des programmes et des services du ministère du Travail.

Les objectifs suivants visent à réaliser ce mandat:

1. Assurer le fonctionnement quotidien ininterrompu du réseau informatique centralet de l'équipement de communication intégré afin d'appuyer la mise en service des applications ministérielles;

2. Élaborer et mettre en oeuvre (au besoin) desplans d'interruption de gestion en cas de panne du réseau central ou de l'équipement de communication afin de réduire au minimumles interruptions dans la prestation des programmes du ministère;

3. Fournir, dans un délai raisonnable, un appui aux usagers qui ont besoin d'aide pour utiliser les logiciels et le matériel centraux;

4. Fournir une formation continue afin que le personnel du ministère puisse utiliser efficacement les logiciels et le matériel normalisés du ministère;

5. Poursuivre la recherche sur les logiciels, le matériel informatique et l'équipement de communication afin d'établir de meilleures méthodes pour appuyer les services ministériels;

6. Participer activement à l'élaboration et à la mise à jour d'un plan stratégique en matière d'information (PSI) afin de maintenir une approche rationnelle et efficace par rapportaux coûts en vue de l'informatisation du ministère;

7. Coordonner l'élaboration de normes ministérielles en matière de technologie informatique afin de mieux dispenser les services du ministère;

8. To develop and maintain computer-based information systems for the planning and administration program of the Department.

Achievements

A summary of achievements in 1990-91 related to the mandate and goals are as follows:

- Significantly assisted in the completion of an initial Strategic Information Systems Plan for departmental implementation;
- Researched, installed and support a Local Area Network to connect thirty-six microcomputer work stations to a central server for the purpose of economically and efficiently sharing files, software and information;
- Initiated a pilot project for a standardized system development methodology to ensure the quality and cost effective development and maintenance of computer-based information systems;
- Prevented significant failure of the central computer system and integrated computer communication equipment. Business interruption plans minimized the downtime to less than fifteen minutes in each of sixteen occurrences. One occurrence required two business hours to correct;
- Maintained an effective support response program to enable users requiring assistance to use the centrally supported hardware and software;
- Provided one hundred and thirty (130) training sessions on departmental standardized software to Regional and Head Office staff, as well as follow-up support and problem solving;
- Maintained an on-going research program designed to evaluate hardware, software and communications products in order to ensure effective and cost-beneficial computer products are used in the Department;

8. Développer et mettre à jour des systèmes d'information sur ordinateur pour le programme de planification et d'administration du ministère.

Realisations

Projets relatifs au mandat et aux objectifs réalisés en 1990-91:

- Participation importante à l'achèvement d'un plan stratégique initial en matière d'information en vue de sa mise en oeuvre au sein du ministère;
- Recherche, installation et soutien d'un réseau local pour relier trente-six micro-ordinateurs à un serveur central envue de l'échange efficace et économique des fichiers, de l'information et des logiciels;
- Mise sur pied d'un projet-pilote pour une méthodologie normalisée de développement des systèmes afin d'assurer le maintien de la qualité et le développement et la mise à jour efficaces par rapport aux coûts de systèmes de données informatisées;
- Prévention d'une panne majeure du réseau central et de l'équipement de communication informatique intégré. Durée d'immobilisation réduite à moins de quinze minutes dans chacun des seize cas grâce aux plans d'interruption de gestion; un cas ayant nécessité deux heures de gestion;
- Maintien d'un programme de réponse de soutien efficace afin de permettre aux utilisateurs ayant besoin d'aide d'utiliser les logiciels et le matériel centraux;
- Mise sur pied de cent trente (130) séances de formation sur les logiciels normalisés du ministère à l'intention du personnel des bureaux régionaux et du bureau central ainsi que l'organisation de séances de suivi et de dépannage;
- Maintien d'un programme de recherche continue visant à évaluer les logiciels, le matériel et les produits de communications afin que des produits informatiques économiques et efficaces soient utilisés ausein du ministère;

- Initiated a process of standardization for hardware and software which achieved introduction of a consistent graphical interface and spreadsheet software;

- Effectively maintained all computer-based systems for the planning and administration Program of the Department without degradation in service delivery.

- Mise en oeuvre d'un procédé de normalisation des logiciels et du matériel qui a abouti à l'introduction d'un logiciel avec interface graphique et tableau électronique;

- Mise à jour efficace de tous les systèmes informatiques pour le programme de planification et d'administration sans nuire à la prestation des services.

MECHANICAL INSPECTION BRANCH

Mandate

To ensure, through the delivery of various inspection programs, designs registration, plans review and technical support systems, that minimum requirements under the following Acts and associated regulations, standards and codes are followed:

Boiler and Pressure Vessel Act

Elevators and Lifts Act

Motor Vehicle Act

Activities

Discussions were initiated with industry and labour regarding an altered Government role in the delivery of inspection services;

Inspection activity and welder testing commenced at the Belledune Thermal Generating site;

Boiler and pressure vessel inspection schedules were altered as a result of increasing installations and difficulties in recruiting qualified candidates for a vacant position;

Work on a new licensing and registration system got under way in association with the computer development group;

DIRECTION DES INSPECTIONS DE MÉCANIQUE

Mandat

Offrir divers programmes d'inspection, d'enregistrement et d'étude de plans et systèmes de soutien technique afin d'assurer le respect des exigences minimales des lois suivantes, de leurs règlements, des normes et des codes:

La Loi sur les chaudières et appareils à pression

La Loi sur les ascenseurs et les monte-charge

La Loi sur les véhicules à moteur

Activités

Début des pourparlers avec l'industrie et les syndicats concernant le rôle modifié du gouvernement dans la prestation des services d'inspection;

Début des activités d'inspection et d'essais desoudage à la centrale de Belledune;

Les calendriers d'inspection des chaudières et des appareils à pression ont été modifiés en raison de l'accroissement du nombre d'installations et de difficultés à recruter des personnes compétentes;

Début des travaux en vue de la mise en oeuvre d'un nouveau système d'octroi de licences et d'inscription en collaboration avec le groupe de développement informatique;

Motor vehicle inspection priorities were revised to concentrate on vehicle safety related to: (1) complaint invesitation re quality of mechanical work, and, (2) official inspection stations licensing;

Design registration activity increased due to Belledune Generating Station and completion of major work at two pulp and paper mills;

Work activity remained high in the elevator area as a result of increased commercial building and new educational facilities.

Les priorités en matière d'inspection des véhicules à moteur ont été révisées pour accorder plus d'importance (1) au traitement des plaintes reliées à la qualité des travaux techniques et (2) à la délivrance des permis des postes d'inspection;

Accroissement des activités d'enregistrement des plans en raison de la centrale de Belledune; et achèvement d'importants travaux à deux usines de pâtes et papiers;

Maintien d'un degré d'activité élevé dans le secteur des ascenseurs à la suite de l'augmentation du nombre d'établissements commerciaux et d'enseignement.

BUILDING INSPECTION BRANCH

Mandate

To ensure, through the delivery of various inspection programs, design registration, plans review and technical support systems, that minimum requirements incorporated under the following Acts and associated regulations, standards, codes and, in some cases, inspection policies of other Departments, are followed:

Electrical Installation & Inspection Act

Plumbing Installation & Inspection Act

Fire Prevention Act

Mobile Homes Act

Tourism Development Act

Clean Environment Act

Activities

Negotiations were completed with Department of Municipal Affairs for the transfer of fire inspection and plans review activities and associated staff;

DIRECTION DES INSPECTIONS DES BÂTIMENTS

Mandat

Offrir divers programmes d'inspection, d'enregistrement de conception, d'étude de plans et de systèmes de soutien technique pour assurer le respect des exigences minimales établies dans les lois, règlements, normes et codes suivants et, dans certains cas, les directives sur l'inspection des autres ministères:

Loi sur le montage et l'inspection des installations électriques

Loi sur le montage et l'inspection des installations de plomberie

Loi sur la prévention des incendies

Loi sur les maisons mobiles

Loi sur le développement du tourisme

Loi sur l'assainissement de l'environnement

Activités

Une entente a été conclue avec le ministère des Affaires municipales relativement au transfert des fonctions et du personnel des servicesd'inspection en matière d'incendie et d'étude des plans;

An automated building inspection system was brought on line;

Inspection activity in the plumbing and electrical fields was focused on higher priority installations as a result of transferring Combination Inspectors to the New Brunswick Housing Corporation;

Talks were started with industry and labour regarding an altered Government role in the delivery of inspection services; and

Work on a new licensing and registration system got under way in association with the computer development group.

Un système informatisé d'inspection de bâtiments a été mis sur pied;

Les inspections dans le secteur de la plomberie et de l'électricité ont surtout été effectuées aux installations prioritaires en raison de la mutation des inspecteurs de la Société d'habitation du Nouveau-Brunswick;

Des pourparlers ont été entamés avec l'industrie et les travailleurs relativement au rôle réduit du gouvernement dans la prestation des services d'inspection; et

Des travaux ont été entrepris avec le groupe de développement informatique pour la mise sur pied de systèmes d'enregistrement et d'attribution de licences.

TECHNICAL AND INSPECTION SERVICES/ INSPECTIONS ET SERVICES TECHNIQUES 1990-91

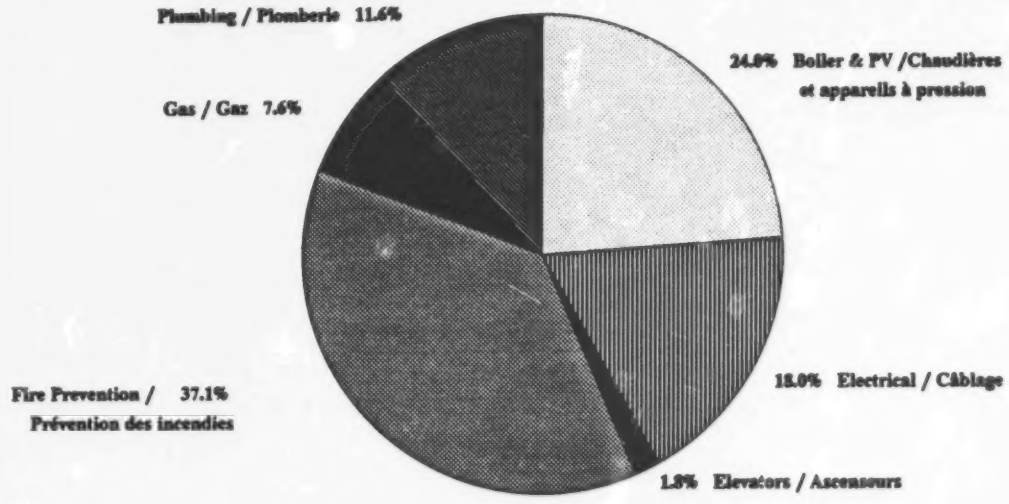
Inspections Carried Out/Inspections effectuées	
Amusement Devices/Attractions mécaniques	269
Boiler and PV/Chaudières et appareils à pression	8,294
Electrical/Câblage	11,642
Elevators/Ascenseurs	1,923
Fire Prevention/Prévention des incendies	5,836
Gas/Gaz	409
Plumbing/Plomberie	4,533
Residential Wells/Puits à usage domiciliare	258
Tourism/Tourisme	537

Plans Reviewed or Registered Plans/Plans révisés ou enregistrés	
Boiler and PV/Chaudières et appareils à pression	746
Electrical/Câblage	558
Elevators/Ascenseurs	55
Fire Prevention/Prévention des incendies	1,151
Gas/Gaz	235
Plumbing/Plomberie	359

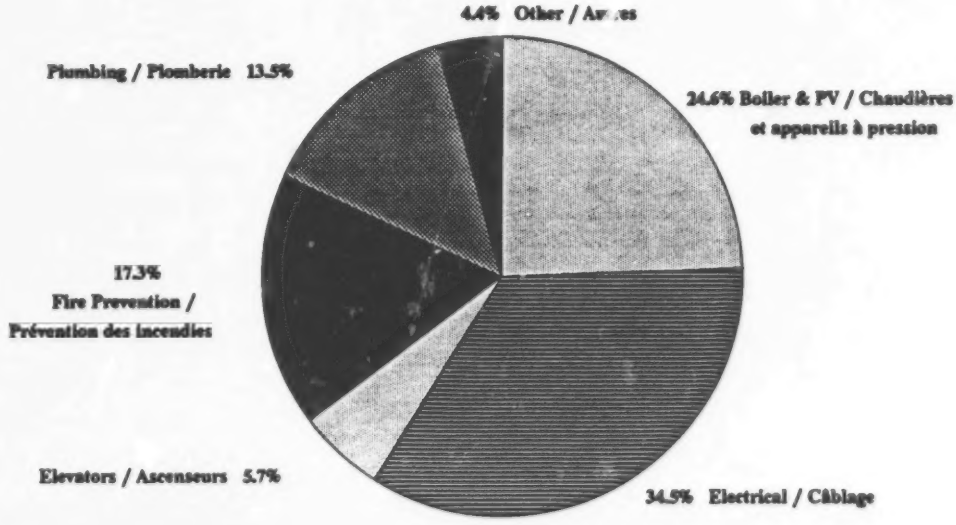
Permits Issued/Permis délivrés	
Electrical/Câblage	14,872
Plumbing/Plomberie	2,337

Licenses Issued or Renewed/Licenses délivrés ou renouvelés	
Compressed Gas/Gaz	1,277
Electrical Contractor/Entrepreneur en électricité	514
Electrician/Électrician	1,991
Plumber/Plombier	456
Plumbing Contractor/Entrepreneur de plomberie	187
Stationary Engineer/Mécanicien de machines fixes	1,930
Welder/Soudeur	2,751

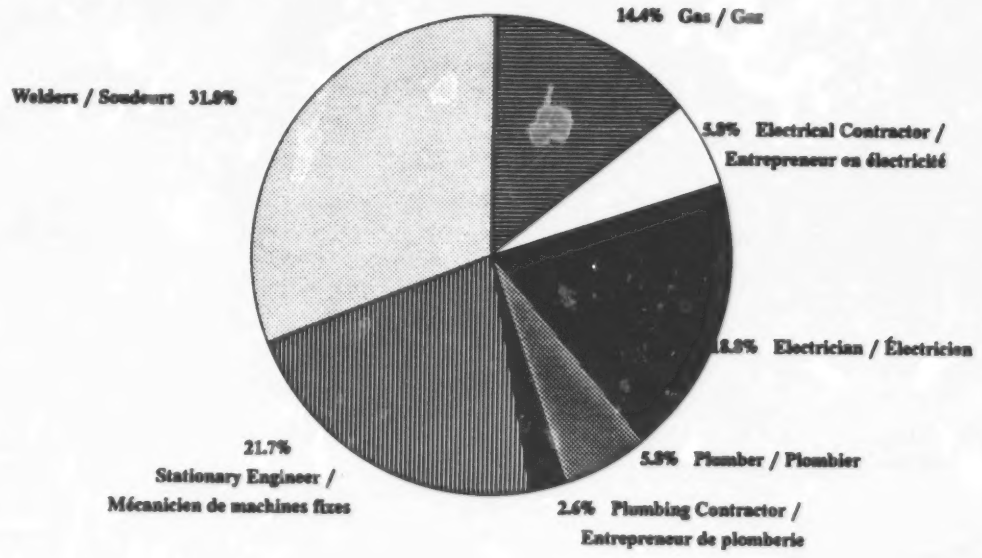
PLANS REVIEWED OR REGISTERED /
PLANS RÉVISÉS OU ENREGISTRÉS


Plumbing / Plomberie 11.6%
24.0% Boiler & PV /Chaudières et appareils à pression
Gas / Gaz 7.6%
Fire Prevention / Prévention des incendies 37.1%
18.0% Electrical / Câblage
1.8% Elevators / Ascenseurs

INSPECTIONS CARRIED OUT /
INSPECTIONS EFFECTUÉES


4.4% Other / Autres
Plumbing / Plomberie 13.5%
24.6% Boiler & PV / Chaudières et appareils à pression
17.3% Fire Prevention / Prévention des incendies
Elevators / Ascenseurs 5.7%
34.5% Electrical / Câblage

LICENSES ISSUED OR RENEWED /
LICENSES DÉLIVRÉS OU RENOUVELÉS


14.4% Gas / Gaz
5.9% Electrical Contractor / Entrepreneur en électricité
18.8% Electrician / Électricien
5.8% Plumber / Plombier
2.6% Plumbing Contractor / Entrepreneur de plomberie
21.7% Stationary Engineer / Mécanicien de machines fixes
Welders / Soudeurs 31.8%